

volandis.nl

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

# Bedrijfstakverslag 2021



**vollandis**  
bewust werken werkt

# Voorwoord



*Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma*  
*Algemeen directeur*

Op de derde donderdag in november houdt Volandis traditiegetrouw haar Deskundigendag. Het thema voor deze dag zal dit keer zijn: 'Sluipmoordenaars in de bouw'. In dit Bedrijfstakverslag besteden we alvast aandacht aan dit thema, want het werken in Bouw & Infra kan nog veiliger en gezonder.

Allereerst zijn er elk jaar weer dodelijke ongevallen

te betreuren. Het is bekend dat voor een dodelijk ongeval er tientallen ongevallen met lichter letsel zijn en honderden ongevallen zonder letsel. In de rondetafelbijeenkomst van 12 mei jl. hebben wij dit besproken met onze stakeholders en helaas moeten we constateren dat de (veiligheids)cultuur in de sector een sluipmoordenaar is.

Een andere, veelal onzichtbare, sluipmoordenaar is de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Waar een val of een beknelling direct zichtbaar tot letsel kan leiden, is dat met gevaarlijke stoffen meestal niet het geval. Sommige stoffen zien er onschuldig uit zoals 'stof', maar vrijwel altijd is het zo dat de betrokkene de effecten van de blootstelling pas na vele jaren merkt. Het valt niet mee het hier-en-nu van de bouwplaats te verbinden met de toekomstige persoonlijke gezondheid. Dit leidt ertoe dat werkgevers en werknemers onvoldoende hun gedrag inzetten om een veilige en gezonde bouwplaats te creëren. Juist omdat het zo moeilijk is gedrag te beïnvloeden, zouden werkgevers veel meer in kunnen zetten op bronaanpak. Zoals ook de wet voorschrijft.

Ook in de Bouw & Infra ontkomen we niet aan de oplopende werkdruk door de toegenomen werkhoeveelheid. Dit wordt nog eens vergroot door de personeelskrapte waardoor steeds vaker niet-vakbekwaam en tijdelijk personeel de bouwplaats opkomt. Het werk elke keer opnieuw moeten uitleggen aan medewerkers die vaak maar korte tijd blijven, frustreert collega's. Als werkdruk gepaard gaat met stress door privéomstandigheden, financiële problemen, pesten of intimidatie op de werkvloer, kan dit een giftige cocktail vormen met grote impact op de persoon en uiteindelijk ook op het team.

Deze sector is te mooi om deze aandachtspunten op zijn beloop te laten en ook te belangrijk voor de BV Nederland. Immers, iedere Nederlander maakt gebruik van de snelweg, het spoor of een waterweg, werkt in een kantoor en woont in een huis met riolering, waterleiding, stroom en internet. Stuk voor stuk voorzieningen die wij vanzelfsprekend vinden, maar die alleen maar mogelijk zijn dankzij onze sector. De uitdagingen zijn groot, maar ik heb er alle vertrouwen in dat de arbeidsomstandigheden in de sector voor een ieder veiliger en gezonder worden. Want onze stakeholders dragen de sector net zo'n warm hart toe als iedere medewerker dat doet.

Tot slot bedank ik onze stakeholders voor hun constructieve bijdrage aan de rondetafelbijeenkomst, onze adviseurs die met hun goede voorbeelden inkleuring geven aan de droge cijfers en aan de teams Kennis & Kunde en Marketing & Communicatie voor totstandkoming en vormgeving van dit Bedrijfstakverslag.

Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma  
Algemeen directeur

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>3</b>
<b>1   Managementsamenvatting</b>	<b>5</b>
<b>2   Leeswijzer</b>	<b>7</b>
<b>3   Werk veilig</b>	<b>9</b>
3.1 Veiligheid	9
3.2 Gevaarlijke stoffen	12
3.3 Fysieke belasting	14
3.3.1 Zware beroepen	14
3.3.2 Zitten	15
3.3.3 Trillingen	16
3.3.4 Klimaatfactoren	16
3.3.5 Lawaai	17
3.4 Gezondheid	18
3.4.1 Gezondheidsklachten in de bouw	20
3.5 Leefstijl	22
3.5.1 Roken	22
3.5.2 Actief bewegen	23
3.5.3 Alcohol	24
3.5.4 Overgewicht	24
3.6 Vermoeidheid en herstel	26
3.7 Samenvatting Werk veilig	27
<b>4   Houd plezier</b>	<b>28</b>
4.1 Werkdruk en stress	28
4.1.1 Trend sector 2019, 2020 en 2021	28
4.1.2 Bedrijfs grootte	30
4.1.3 Opleidingsniveau	30
4.1.4 Leeftijd	31
4.2 Werkdruk en stress op organisatieniveau	31
4.3 Rol van de leidinggevende	32
4.4 Werkdruk en stress op medewerkersniveau	33
4.5 Invloed van verzuim	34
4.6 Invloed van pesten	35
4.7 Samenvatting Houd plezier	38

<b>5   Kijk vooruit</b>	<b>39</b>
5.1 Arbeidsmarkt	39
5.2 Loopbaan en arbeidsvoorwaarden	41
5.3 Opleiden en ontwikkelen	44
5.4 Risico op uitval	46
5.4.1 Werkvermogenindex	47
5.4.2 Arbeidsongeschiktheidsindex	47
5.5 Samenvatting Kijk vooruit	49
<b>6   Concluderende opmerkingen</b>	<b>50</b>

# 1 Samenvatting



- Meer dan 50% van de medewerkers geeft aan dat zij op het werk te maken hebben met onveilige situaties. Toch denken medewerkers in de sector dat er geen extra veiligheidsmaatregelen nodig zijn om dit te voorkomen. Bronaanpak zou leidend moeten zijn, gedrag blijkt lastig te sturen.



- Blootstelling aan stof komt het meest voor. Medewerkers die aangeven vaak te maken hebben met blootstelling, melden grofweg twee keer zo vaak luchtwegklachten. Als zij ook nog eens roken, hebben ze grofweg drie keer zo vaak luchtwegklachten als rokende werknemers die nooit of soms aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld. Medewerkers in de bouw roken tot hun 25e jaar meer dan gemiddeld in ons land, daarna duidelijk minder.



- 40% van de medewerkers beweegt te weinig intensief. Twee derde van de medewerkers is te zwaar tot veel te zwaar. Het risico op chronische aandoeningen in de bouw door overgewicht en obesitas blijft hoog.



- Het verzuim blijft in de sector nagenoeg stabiel, corona heeft hier nauwelijks invloed op gehad. 5,6% van de bouwplaatsmedewerkers heeft een ongeval tijdens het werk gehad. Hiervan moest 70% verzuimen van het werk.



- Meer dan ongevallen is fysieke belasting een grote oorzaak van klachten en verzuim. Maar ook veel zitten is ongezond. Gezondheidsklachten over de jaren heen nemen voor de meeste leeftijdscategorieën af, behalve voor de ouderen.



- De werkdruk- en stressbeleving is met name onder UTA-medewerkers hoog. Naarmate een werkgever het werk beter organiseert, is er minder sprake van stress. Medewerkers ervaren minder stress en werkdruk als hun leidinggevende in staat is conflicten op te lossen en hen waardering en erkenning geeft. Er is een duidelijke trendlijn te zien in stressbeleving en de duur van een verzuimperiode.



- Rond de 7% van de medewerkers heeft soms of vaker te maken met pesten en/of intimidatie. Niet alleen het slachtoffer, maar ook collega's in het team ondervinden hier hinder van. Omdat dit impact heeft op de samenwerking in het team kan het ook onveilig werken en ongelukken in de hand werken.



- Personeelskrapte is een terugkerend probleem. Medewerkers kunnen meer eisen stellen. Naast industrialisatie van de bouw, zullen werkgevers vol in moeten zetten op behoud van personeel.



- Medewerkers zijn bereid met hun ontwikkeling aan de slag te gaan mits het doel helder is en zij gemotiveerd blijven. Met een Skills Paspoort kunnen medewerkers hun eigen ontwikkeling vastleggen.



- Het opleidingsniveau blijkt onderscheidend op de diverse thema's zoals omgaan met veranderingen, kans op baanverlies, maar vooral ook op het werkvermogen en de kans op vroegtijdige uitval. De kans op vroegtijdig uitval bij laagopgeleiden is 21% tegenover 4% bij hoogopgeleiden.

# 2 Leeswijzer

Met het Bedrijfstakverslag 2021 geeft Volandis een stand van zaken weer op het brede terrein van duurzame inzetbaarheid in de bedrijfstak Bouw & Infra. De basis hiervoor zijn de resultaten van PAGO-vragenlijsten die deelnemers voorafgaand aan het PAGO hebben ingevuld in het jaar 2021. Volandis geeft namens de bedrijfstak Bouw & Infra arbodiensten opdracht hiervoor de werknemers uit te nodigen. Het PAGO vindt eens per vier jaar plaats gevolgd door het DIA-adviesgesprek met een adviseur van Volandis. In 2021 heeft een aantal bedrijven deelgenomen aan een pilot om zelf het DIA-adviesgesprek uit te voeren. De resultaten zijn in dit verslag niet meegenomen, wel maken de PAGO-resultaten van die deelnemers deel uit van dit verslag.

"Met het Bedrijfstakverslag 2021 geeft Volandis een stand van zaken weer op het brede terrein van duurzame inzetbaarheid in de bedrijfstak Bouw & Infra."



Werknemers die vallen onder de cao Bouw & Infra krijgen kosteloos de DIA (is PAGO en adviesgesprek) aangeboden. In een enkel geval kan het voorkomen dat niet-cao'ers deelnemen, zij betalen dan daar wel voor. Dit betekent dat steeds de cao uitgangspunt is voor alle data, inclusief het arbeidsmarktdeel in de pijler Kijk vooruit. Voor de arbeidsverhoudingendata is APG de bron. Waar verwezen wordt naar andere data of onderzoeken wordt de bron vermeld. De werknemers vallend onder de cao geven wij weer als zijnde cao Bouw (bouwplaatsmedewerkers) en cao UTA (kantoormedewerkers plus uitvoerders, ofwel functies met een opleiding van niveau 4 of hoger). Als het relevant is, gaan wij in het verslag in op de diverse sectoren. Wij hanteren de sectoren Burgerlijke- &

Utiliteitsbouw (B&U), Gespecialiseerde Aannemerij (GA) en Grond-, Weg- en Waterbouw (GWW). Voor de indeling van de bedrijven naar sector volgen wij de SBI-code indeling van het CBS waarop bedrijven ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel. SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling. Meestal hanteren wij de term medewerker(s) en soms de term werknemer(s), als de arbeidsverhouding relevant is. Waar de term de bouw wordt genoemd, wordt de sector Bouw & Infra bedoeld.

**Figuur 1 | Aantal ingevulde PAGO-vragenlijsten (naar jaar)**

Jaar	Totaal
2021	12.944
2020	7.945
2019	12.689
2018	13.149
2017	10.607
2016	14.151
2015	17.523
2014	20.993
2013	22.566
2012	27.917

In 2021 is het aantal PAGO's sinds lange tijd weer toegenomen, met maar liefst 63%. De stijging is grotendeels toe te schrijven aan de forse terugloop van het aantal PAGO's in het eerste coronajaar 2020. Veel PAGO's werden in die beginperiode uit de planning gehaald. Vanaf het moment dat de maatregelen het toelieten weer PAGO's uit te voeren, is de dienstverlening weer opgestart. Bouwplaatsmedewerkers tot 40 jaar krijgen eens in de vier jaar een uitnodiging voor het PAGO, daarna elke twee jaar.

UTA-medewerkers krijgen tot het vijftigste levensjaar om de vier jaar een uitnodiging en daarna elke twee jaar. In verhouding komen vooral oudere bouwplaatsmedewerkers naar het PAGO.

Onze ambitie is het jaarlijks terugkerende Bedrijfstakverslag te verdiepen en te verbreden. Enerzijds door de beschikbare data uit te diepen, anderzijds door gebruik te maken van relevante externe onderzoeken en ervaringen van adviseurs en stakeholders. Laatstgenoemden bieden wij de mogelijkheid hun inzichten te delen via een rondetafelbijeenkomst. Deze rondetafelbijeenkomst heeft op 12 mei jl. plaatsgevonden.



# 3

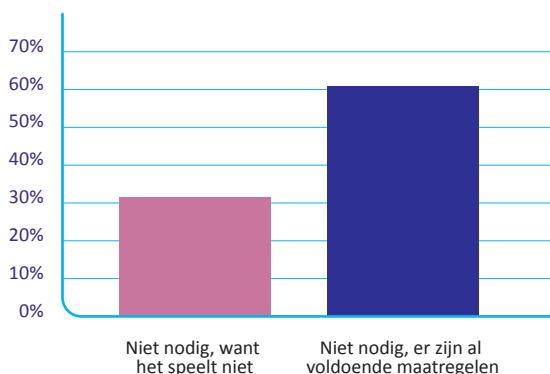
## Werk veilig

DE PIJLER WERK VEILIG IS EEN UITGEBREIDE PIJLER WAARIN DE THEMA'S VEILIGHEID, GEVAARLIJKE STOFFEN, FYSIEKE BELASTING, GEZONDHEID, LEEFSTIJL EN VERMOEIDHEID & HERSTEL AAN DE ORDE KOMEN. DE BREDERE BENAMING VOOR DEZE PIJLER IS WERK VEILIG ÉN GEZOND. DE VOLANDIS DESKUNDIGENDAG 2022 HEEFT HET THEMA 'SLUIPMOORDENAARS IN DE BOUW' MEEGEKREGEN. HET IS NIET MOEILIK IN DEZE PIJLER SLUIPMOORDENAARS TE BENOEMEN, ZO LEIDT HET WERKEN MET GEVAARLIJKE STOFFEN OP KORTE TERMIJN NIET TOT KLACHTEN, MAAR ONTWIKKELLEN MEDEWERKERS WEL KLACHTEN OF ERGER AAN HET EINDE VAN OF NA HUN WERKZAME LEVEN. EEN ONGEZONDE LEEFSTIJL KAN OP TERMIJN GEZONDHEIDSSCHADE OPLEVEREN EN WAT ALS IEDEREEN DENKT DAT VEILIGHEID OP NUMMER 1 STAAT, MAAR VEEL MEDEWERKERS GEEN GEVAARLIJKE SITUATIES HERKENNEN?

### 3.1 Veiligheid

De NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) is één van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers in de verschillende Nederlandse sectoren. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het Ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om in eerste instantie tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden en brancheorganisaties. Een van de vragen in de NEA is: "Zijn er arbomaatregelen nodig ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen?". Van de werknemers in de Bouw & Infra antwoordt 32% "Niet nodig, want dat speelt hier niet" en 61% "Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen".

**Figuur 2 | Behoeftte aan arbomaatregelen (in procenten)**



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, CBS, 2020

Opgeteld zegt 93% van de ondervraagde werknemers in de Bouw & Infra dat er geen arbomaatregelen nodig zijn om de veiligheid te verbeteren en bedrijfsongevallen te verminderen. Een bijzondere uitkomst, want de Bouw & Infra is de meest dodelijke sector in Nederland met gemiddeld 17 doden de laatste tien jaar. Per dag werken er minimaal 300.000 mensen in de Bouw & Infra.

“Zijn er arbomaatregelen nodig ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen?”

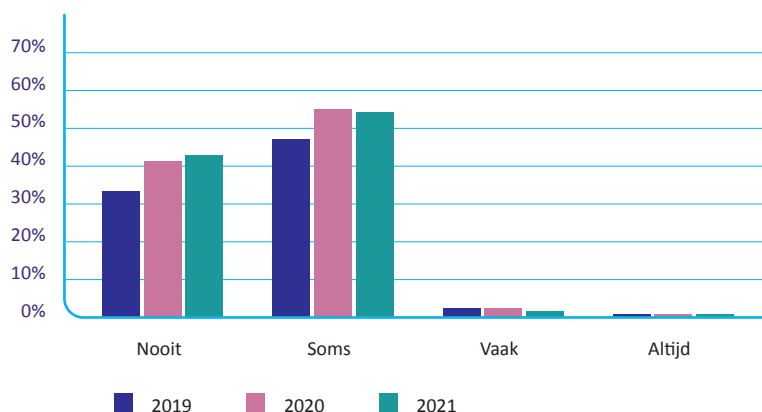


De werkgever moet zijn werknemers volgens [artikel 18 van de Arbowet](#) periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aanbieden. Doel van het onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die het werk met zich meebrengt voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers. Uit de PAGO-informatie kan worden afgeleid dat de werkgever en de werknemer beschermende maatregelen moeten nemen.

Ook maakt vroegsignalering deel uit van het advies zodat betrokkenen preventieve maatregelen kunnen nemen. Daarmee kan ziekte en uitval voorkomen worden.

Vanaf het jaar 2019 maakt de vraag: "Zijn er op uw werk onveilige situaties?" deel uit van de vragenlijst. Er zijn vier mogelijke antwoorden te geven. Nooit, soms, vaak en altijd. In het jaar 2021 geeft zo'n 55% van de werknemers aan dat die er zijn.

**Figuur 3 | Zijn er op uw werk onveilige situaties (in procenten)**



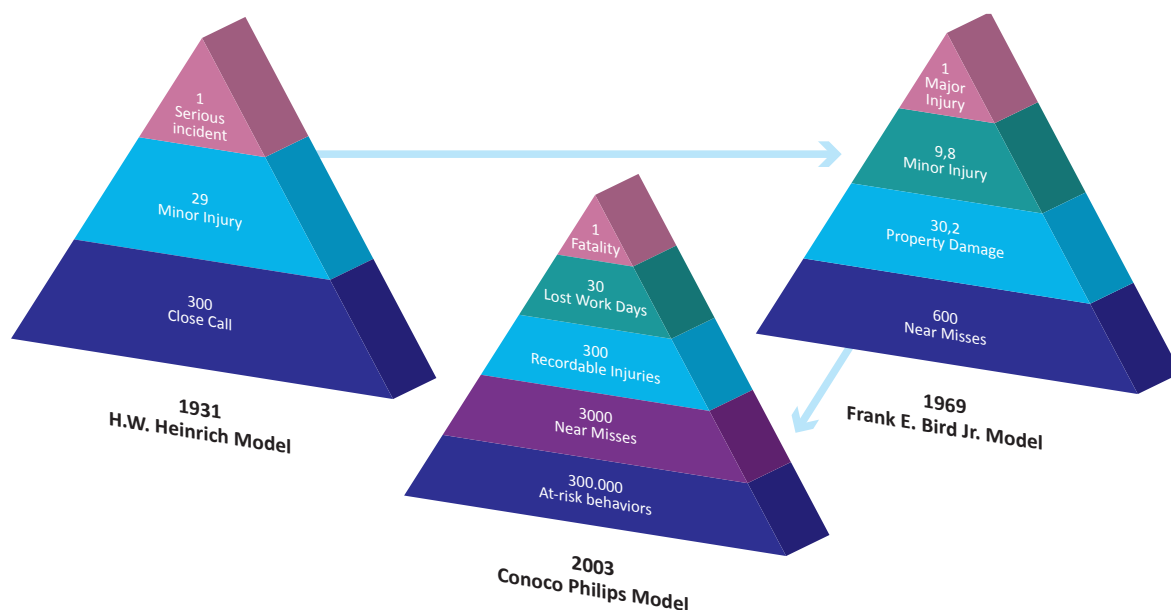
Het vergelijken van verschillende enquêtes kan vragen oproepen. Is bijvoorbeeld voor de NEA dezelfde doelgroep benaderd als bij het PAGO? De NEA verstaat onder de Bouw & Infra alle bedrijven die onder de SBI-code bouw van de Kamer van Koophandel ingeschreven staan. Voor Vollandis is de cao Bouw & Infra leidend wat betekent dat de selecties niet gelijk zijn.

In de NEA geeft 93% van de werknemers aan dat er geen extra maatregelen nodig, terwijl meer dan 50% van de werknemers bij het PAGO aangeeft dat er wel

onveilige situaties zijn. Het verschil tussen 93% en 50% kan niet gecorrigeerd worden met de branches die wel onder de Bouw & Infra vallen, maar niet voor het PAGO uitgenodigd worden door Vollandis. Kunnen we hieruit concluderen dat betrokkenen bewust maatregelen achterwege laten om onveilige situaties te voorkomen? Immers, respondenten geven aan dat er wel onveilige situaties bestaan, maar dat het nemen van maatregelen niet noodzakelijk is. Het kan ook zijn dat veel werknemers niet in kunnen schatten of een situatie gevaarlijk is. Respondenten melden dat het onderwerp onveilige situaties niet speelt in hun werk. Is hier nu sprake van onveilig gedrag dat af en toe of juist structureel bij bedrijven voorkomt?

Verandering van gedrag zou een grote prioriteit moeten hebben als we dit in verband brengen met de cijfers. Als er in de Bouw & Infra 180 werkbare dagen zijn en per jaar gemiddeld 17 dodelijke ongevallen plaatsvinden, dan gebeurt er iedere 11 werkbare dagen een dodelijk ongeval. Aan de hand van de piramide van Heinrich zijn er dan iedere 11 werkbare dagen ongeveer 46 werknemers met blijvend letsel en langdurig verzuim, 460 werknemers met letsel en verzuim en 4.600 werknemers met gering letsel.

**Figuur 4 | Piramide van Heinrich**



De driehoek van Heinrich, piramide van Heinrich, veiligheidspiramide, ongevalsdriehoek of ijsbergmodel is de verhouding die zou bestaan tussen **ongevallen** zonder letsel, ongevallen met licht **letsel** en ongevallen met ernstig letsel en dodelijke ongevallen. De theorie is afkomstig van **Herbert William Heinrich** die dit beschreef in *Industrial Accident Prevention, A Scientific Approach* uit 1931. Hij stelde daarin dat voor elk ernstig letsel er 30 ongevallen zijn met licht letsel en 300 ongevallen zonder letsel. **Lateiner** gebruikt in 1958 de **ijsberg** als **metafoor** waarbij de ongevallen zonder letsel zich onder water uit het zicht bevinden. In 1969 paste **Bird** de ratio aan naar 600:30:10:1 voor ongevallen zonder letsel, ongevallen met schade, licht letsel en zwaar letsel. Hoewel het model de nodige kritiek heeft gekregen, wordt er nog veel naar verwezen.

In de sector is al veel aandacht voor veiligheid en steeds meer bedrijven zetten bij de werkzaamheden veiligheid op 1. Maar is het veiligheidsbewustzijn van werkgevers en werknemers voldoende ontwikkeld om meer alledaagse onveilige situaties te herkennen? Deze situaties kunnen leiden tot bijna-ongelukken die op een dag ook verkeerd uit kunnen pakken. Met andere woorden: is de veiligheidscultuur in de Bouw & Infra een sluipmoordenaar?

Uit interviews met DIA-adviseurs van Vollandis komt het beeld naar voren dat de focus op veiligheid verschilt naar grootteklasse bedrijf. Doorgaans hebben de bedrijven met meer dan honderd werknemers

in dienst de processen, zoals een poortinstructie, op orde. Ook het gebruik van hulpmiddelen is verplicht. Deze bedrijven hebben veelal een KAM'er in dienst en veiligheid is ingebed in het werkproces. Bij kleinere bedrijven voeren werknemers het werk vaker zelfstandig uit en schatten zij zelf het risico in. Hulpmiddelen zijn niet altijd beschikbaar omdat de aanschaf duur is of omdat bepaalde werkzaamheden worden uitbesteed. Of de juiste hulpmiddelen worden gebruikt hangt af van het inhuurbedrijf. Voldoende instructie bij het gebruik van hulpmiddelen is een aandachtspunt. In de industrie is dit ingebed in het veiligheidsbeleid. De wat oudere bouwplaatsmedewerker is wat vaker geneigd zelf het veiligheidsrisico in te schatten, terwijl jongere vakkrachten vaker de veiligheidsregels volgen.

Ook zijn er zorgen over de personeelsschaarste waardoor de veiligheid onder druk kan komen te staan. Het aandeel inhuur- en tijdelijke krachten, die vaak minder vakinhoudelijke kennis hebben, neemt toe. In combinatie met de toenemende werkhoeveelheid en de snelheid waarmee het werk af moet zijn, ontstaan eerder communicatieproblemen wat de veiligheid op de bouwplaats niet ten goede komt. Een aandachtspunt in specifieke branches zoals de wegenbouw is het nachtwerk. Bekend zijn de voorbeelden van medewerkers die 's nachts hebben gewerkt, moe naar huis rijden, dreigen in te dommelen en noodgedwongen de auto bij het tankstation aan de kant zetten om 'bij te slapen'.



## Uit de rondetafel Werk veilig

### *“Het gedrag van de werknemer is de echte sluipmoordenaar in de bouw”*

*Deze stelling is voorgelegd aan rondetafel Werk veilig van 12 mei jl. De deelnemers aan de rondetafel herkennen dat het lastig is werknemers te bewegen om persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) te gebruiken. Vooral als het gedrag te maken heeft met blootstelling waarvan de effecten zich pas op lange termijn openbaren, zijn werknemers laconieker in het gebruik van PBM. Oudere werknemers zouden hun gedrag minder gemakkelijk veranderen dan hun jongere collega's die zich meer bewust zijn van de risico's. De deelnemers aan deze tafel opperden dat door de echtgenotes meer bij dit probleem te betrekken, het gedrag bij de mannen eerder is te verbeteren. Die zouden meer openstaan voor gedragsverandering als het thuisfront hen hierin steunt en op aanspreekt. Conclusie: de cultuur in de branche is de sluipmoordenaar.*

### 3.2 Gevaarlijke stoffen

Veel gevaarlijke stoffen die in de Bouw & Infra worden gebruikt of vrijkomen zijn echte sluipmoordenaars. Dat wil zeggen dat zich vaak pas na jarenlange blootstelling een gezondheidseffect openbaart. Maar niet zelden zijn het dan wel zeer ernstige effecten zoals zware longklachten of kanker. Het aantal beroepsziekten in de Bouw & Infra dat aan gevaarlijke stoffen gerelateerd kan worden is vrij laag, maar dat heeft waarschijnlijk met het bovenstaande te maken: de klachten openbaren zich vaak pas na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast verloopt het vaststellen en melden van beroepsziekten niet altijd even efficiënt waardoor de omvang van de ziektelast veroorzaakt door gevaarlijke stoffen in de sector eigenlijk niet duidelijk is.

"Veel gevaarlijke stoffen die in de Bouw & Infra worden gebruikt of vrijkomen zijn echte sluipmoordenaars."



Eén van de redenen die met name bij longaandoeningen het vaststellen van een beroepsziekte bemoeilijkt, is de diversiteit aan andere factoren die longziekten kunnen veroorzaken. Eén van de meest bekende en beruchte, is roken. In dit thema is inzoomen op de effecten van zowel gevaarlijke stoffen als het rookgedrag op de gezondheid van de longen van de bouwplaatsmedewerker dan ook op zijn plaats.

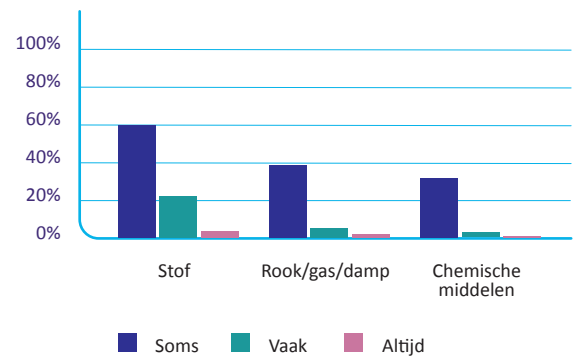
Op de vragen naar blootstelling aan gevaarlijke stoffen zijn vier antwoordopties mogelijk: nooit, soms, vaak of altijd. Voor de onderstaande analyse zijn de opties 'nooit' en 'soms' samen genomen en de opties 'vaak' en 'altijd'. De laatste categorie zijn werknemers die, mogelijk in problematische mate, structureel worden blootgesteld.

Op de vraag of werknemers roken zijn drie antwoordopties mogelijk: 'nee, ik heb nooit gerookt', 'nee, ik ben gestopt met roken' en 'ja, ik rook'.

In de vragenlijst geeft zo'n 60% van de werknemers aan 'soms' en zo'n 25% vaker ('vaak' of 'altijd') te worden blootgesteld aan stof. Voor rook/gas/damp en voor chemische middelen liggen deze percentages iets lager: zo'n 40% respectievelijk 30% is 'soms' blootgesteld en

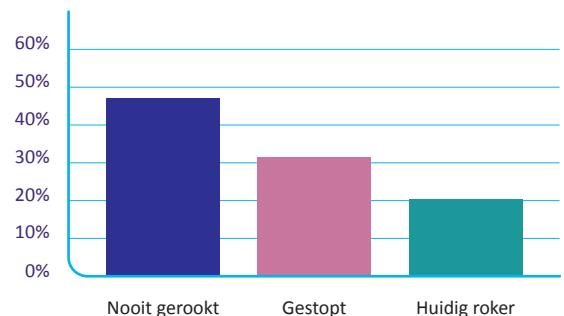
8% respectievelijk 4% vaker dan soms. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die uit het [Bedrijfstakverslag](#) over de jaren 2019 en 2020.

**Figuur 5 | Heeft u in uw werk te maken met blootstelling aan stof, rook, damp, gas en chemische middelen? (in procenten)**



Ongeveer één op de vijf bouwplaatsmedewerkers rookte in 2021, dat is vergelijkbaar met het gemiddelde van alle volwassenen in Nederland.

**Figuur 6 | Rookt u of heeft u gerookt? (in procenten)**



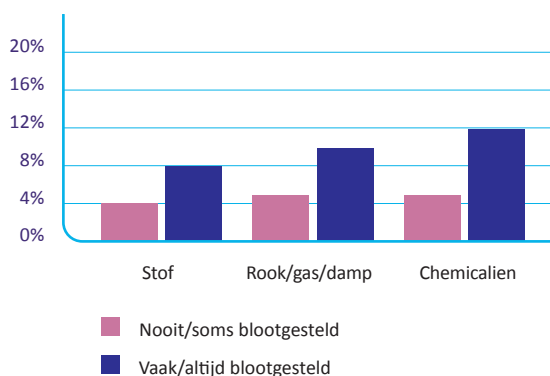
Diverse gevaarlijke stoffen kunnen de longen ernstige schade toebrengen. In de context van de bouwplaats valt te denken aan bijvoorbeeld kwartsstof, dieselrook, lasrook of isocyanaten (spuitverf, tweecomponenten PUR-schuim). Maar feitelijk gezien is ook tabaksrook niets anders dan een mengsel van gevaarlijke stoffen waaraan de luchtwegen van de roker in hoge mate worden blootgesteld, en in mindere mate soms ook de collega's in de nabijheid.

"Blootgestelde werknemers melden grofweg twee keer zo vaak luchtwegklachten."



Kijken we naar de mate waarin werknemers in de PAGO-vragenlijst aangeven last te hebben van luchtwegklachten, dan is er een opvallend verschil te zien tussen werknemers die niet aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld tijdens het werk en werknemers bij wie dat wel het geval is: blootgestelde werknemers melden grofweg twee keer zo vaak luchtwegklachten.

**Figuur 7 | Werknemers met luchtwegklachten (in procenten)**

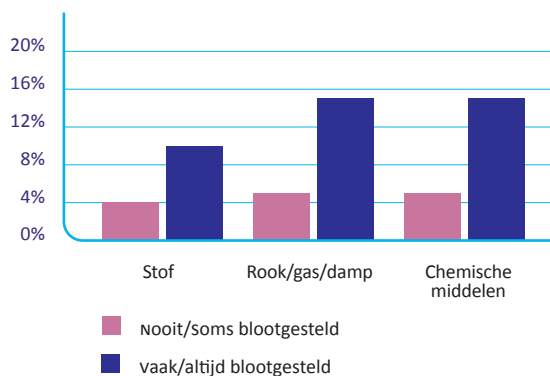


Nu is uit deze gegevens niet af te leiden of blootstelling ook daadwerkelijk tot luchtwegklachten leidt. Het kan ook zo zijn dat andere factoren meespelen, of dat mensen met luchtwegklachten nu eenmaal sneller last hebben van een blootstelling en deze daardoor vaker rapporteren. Het is in ieder geval interessant om te onderzoeken of het effect van de vaker genoemde luchtwegklachten onder blootgestelde werknemers wellicht ook veroorzaakt kan worden door rookgedrag. We hebben daarom bovenstaande analyse herhaald in twee subpopulaties: alle bouwplaatsmedewerkers die aangeven op het moment van invullen te roken ('rokers') en alle bouwplaatsmedewerkers die aangeven nooit gerookt te hebben ('niet-rokers').

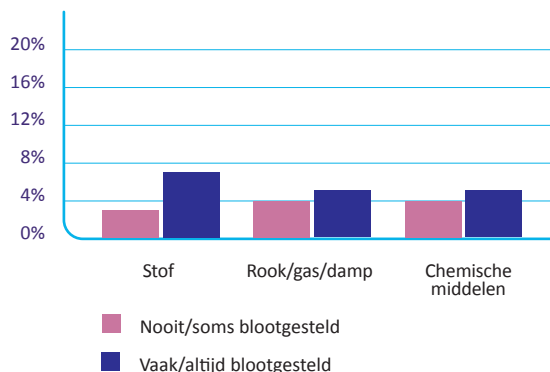
Hierin vallen drie zaken op. Allereerst is het opvallend dat onder niet-blootgestelde werknemers nauwelijks verschil is in longklachten tussen rokers en niet-rokers. Ook is binnen de niet-rokers het verschil in luchtwegklachten tussen blootgestelde en niet-blootgestelde werknemers heel beperkt: alleen bij blootstelling aan stof rapporteren blootgestelde niet-rokers beduidend meer luchtwegklachten dan niet-blootgestelde niet-rokers.

Kijken we echter naar de populatie van rokende werknemers, dan zien we bij alle uitgevraagde soorten blootstelling beduidend meer luchtwegklachten onder blootgestelde rokers dan onder niet-blootgestelde rokers.

**Figuur 8 | Rokende werknemers naar mate van blootstelling en luchtwegklachten (in procenten)**



**Figuur 9 | Niet-rokende werknemers naar mate van blootstelling en luchtwegklachten (in procenten)**



Wat betekent dit nu? Het is bekend dat zowel roken als blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens het werk kunnen leiden tot longklachten. Het lijkt er echter op dat de combinatie van roken en blootstelling aan gevaarlijke stoffen het sterkst leidt tot luchtwegklachten: onder niet-rokers is het effect van blootstelling aan gevaarlijke stoffen gering, terwijl onder de rokers het effect juist sterk zichtbaar is.

Het is geen onbekend verschijnsel dat de combinatie van blootstellingen, in dit geval bijvoorbeeld chemische middelen en roken, een sterker effect heeft dan simpelweg de twee effecten bij elkaar opgeteld.

Dit verschijnsel heet synergisme: twee effecten versterken elkaar waardoor het gecombineerde effect sterker is dan de optelsom van de delen. Dit is vanuit biologisch perspectief op verschillende wijzen te verklaren, een vrij simpele en voor de hand liggende verklaring is de algehele toestand van de longen van een roker: deze zijn minder gezond dan de longen van een roker. Hierdoor kunnen gevaarlijke stoffen niet alleen makkelijker diep in de longen doordringen en moeilijker door het lichaam afgevoerd worden, maar wellicht ook gemakkelijker hun schadelijke effect uitoefenen. Voor stoffen zoals dieselrook en kwartsstof is een wetenschappelijke discussie gaande of ook daar sprake is van een synergistisch effect met roken<sup>1,2</sup>, voor asbest is dit effect vrij duidelijk beschreven<sup>3</sup>.

### 3.3 Fysieke belasting

Lichamelijke of fysieke belasting is in de Bouw & Infra een grote oorzaak van klachten en verzuim. Werkzaamheden die fysiek belastend zijn komen regelmatig voor. Denk hierbij aan zwaar tillen, duwen of trekken, werken in ongunstige houdingen, bijvoorbeeld op de knieën, lang staan en zelfs lang zitten (beeldschermwerk). Ook blootstelling aan trillingen door gereedschap en materieel vallen onder lichamelijke belasting en zijn met name belastend voor het bewegingsapparaat. Vooral handen, ellebogen en de rug zijn daar gevoelig voor. Weersinvloeden en lawaai zijn invloeden van buitenaf

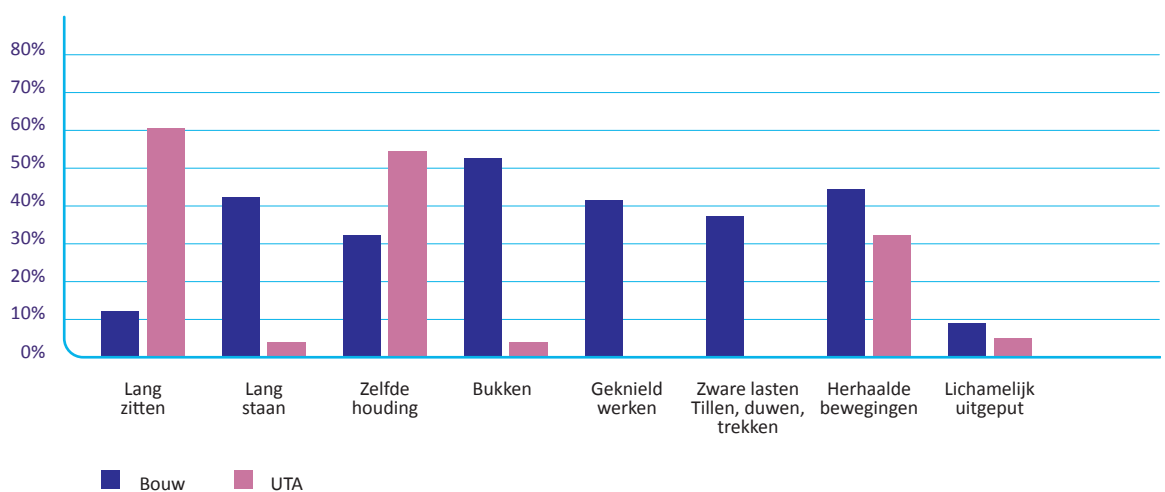
die ook belastend zijn en waarmee werknemers op de bouwplaats te maken krijgen. Conditie, vermoeidheid en herstel zijn van invloed op de ervaren belasting en klachten. Deze onderwerpen komen verderop in dit hoofdstuk aan bod.

#### 3.3.1 Zware beroepen

Bijna alle bouwplaatsberoepen zijn fysiek zwaar. Werknemers staan regelmatig bloot aan lichamelijke belasting (figuur 10). Bukken, geknield werken en herhaalde bewegingen springen er uit. Maar ook tillen van zware lasten wordt al jaren door ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers aangegeven als belastend. Bij de administratieve functies, UTA-medewerkers, komt lang zitten, in dezelfde houding werken en herhaalde bewegingen steeds meer voor.

Lichamelijke belasting staat al jaren op de agenda van de sector. De ontwikkeling van (arbeidsvriendelijke) hulpmiddelen en werkmethoden staat niet stil. Over de afgelopen tien jaar is een licht stijgende trend te zien in het niet of nauwelijks voorkomen van 'zwaar tillen, duwen, trekken of dragen'. De aandacht voor de problematiek en toenemende mechanisatie boekt resultaat. Respondenten kunnen kiezen uit vier antwoordcategorieën: nooit, soms, vaak en altijd. In figuur 11 zijn de categorieën nooit en soms samengenomen in 'nooit' en de categorieën vaak en altijd in 'vaak'.

Figuur 10 | Ervaren fysieke belasting naar cao (in procenten)

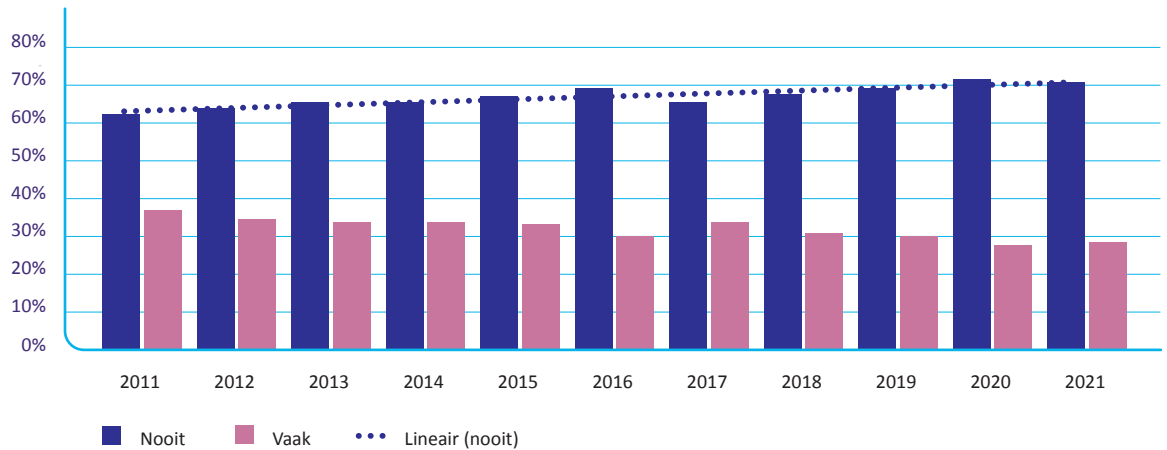


1 El Zoghbi M, Salameh P, Stücker I, Brochard P, Delva F, Lacourt A. Absence of multiplicative interactions between occupational lung carcinogens and tobacco smoking: a systematic review involving asbestos, crystalline silica and diesel engine exhaust emissions. *BMC Public Health*. 2017 Feb 2;17(1):156. doi: 10.1186/s12889-017-4025-1. PMID: 28152992; PMCID: PMC5288859.

2 Rizzello E, Denti Pompiani I, Violante F, Boffetta P. Interaction between occupational exposure to diesel exhaust and tobacco smoking in determining lung cancer risk: a meta-analysis. *Eur J Cancer Prev*. 2022 Jan 1;31(1):1-6. doi: 10.1097/CEJ.0000000000000635. PMID: 34545021.

3 Klebe, S., Leigh, J., Henderson, D. W., & Nurminen, M. (2019). Asbestos, Smoking and Lung Cancer: An Update. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 258. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010258>

Figuur 11 | Zwaar tillen, duwen, trekken of dragen (in procenten)

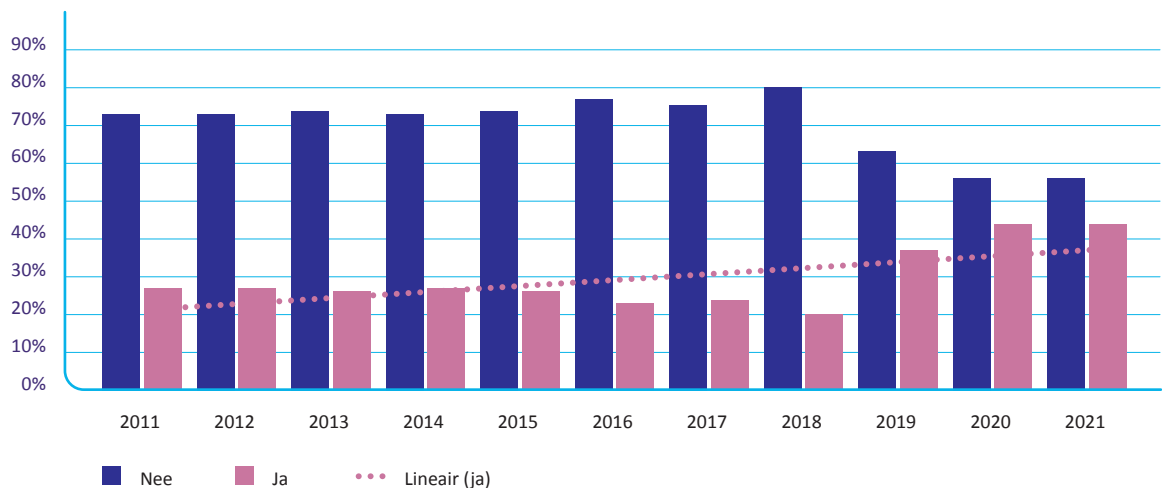


Op basis van de inspanningen zou misschien meer verwacht kunnen worden. Vraag is waarom dat niet zo is. Een verklaring kan zijn dat naast de zwaarte van het werk ook het werktempo en de eenzijdigheid van de belasting een belangrijke rol spelen in de ervaren blootstelling. Ook fitheid en hoge BMI (overgewicht) zijn factoren die een rol spelen bij de ervaren belasting en de gevolgen van blootstelling aan lichamelijke belasting. Om de belasting omlaag te brengen of te voorkomen is het belangrijk om te kijken of het werk anders gedaan kan worden. Te denken valt aan andere werkmethoden en/of het gebruik van andere materialen, die de lichamelijke belasting voorkomen dan wel sterk verminderen en de bron aanpak binnen de [arbeidshygiënische strategie](#). Automatisering en mechanisatie komen dan als eerste in aanmerking. Hierdoor vermindert de lichamelijke belasting, maar leidt wel vaker tot verhoging van het werktempo en tot minder afwisselende activiteiten.

### 3.3.2 Zitten

UTA-medewerkers en machinisten zitten veel en geven aan vaak in dezelfde houding te werken. Het toenemende beeldschermwerk bij UTA-medewerkers kan daar een oorzaak van zijn. Het toegenomen thuiswerken in 2020 en 2021 door de coronapandemie, heeft bijgedragen aan deze groeiende percentages. Gevolg hiervan is onder andere meer klachten aan nek, rug, schouders, armen en handen en andere gezondheidsschade zoals toename van het lichaamsgewicht. Signalen uit de praktijk wijzen erop dat verantwoord beeldschermwerken zowel bij grote als kleine bedrijven nog niet altijd goed is geregeld. Veel zitten is ongezond. Op tijd pauzes nemen, op de houding letten, afwisseling van taken en extra bewegen (lunchwandelen) zijn maatregelen om klachten te voorkomen.

Figuur 12 | Ervaren fysieke klachten door UTA-medewerkers (in procenten)

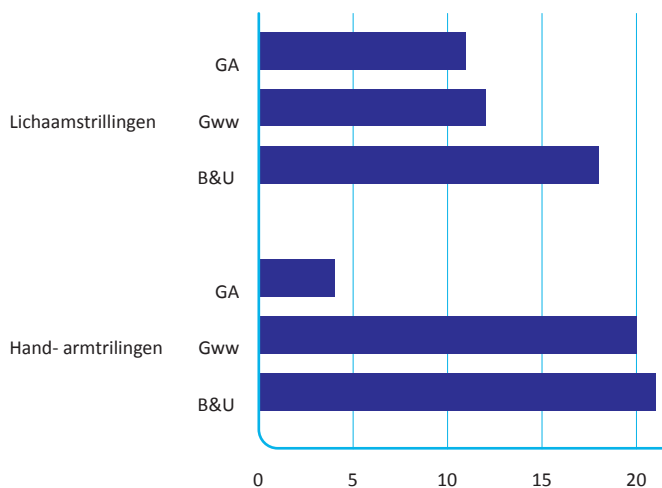


### 3.3.3 Trillingen

Lichaamstrillingen worden veroorzaakt door op groot materieel te werken. De Gespecialiseerde Aannemers scoren het hoogst gevolgd door de GWW. Ook de B&U heeft met lichaamstrillingen te maken die een risico vormen voor met name rugklachten. Belangrijk is om lichaamstrillingen zoveel mogelijk te voorkomen onder andere door het materieel goed te onderhouden, het rijgedrag aan te passen en daar waar dat kan, gebruik te maken van op afstand bedienbaar materieel.

Opvallend is dat ook UTA-medewerkers hand-armtrillingen aangeven. De verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat uitvoerders vallen onder UTA en naast administratieve taken af en toe uitvoerende werkzaamheden doen. De grootste groep die blootstaat aan hand- armtrillingen is de bouwplaatsmedewerker. Bijna een kwart geeft aan vaak tot altijd te maken hebben met deze vorm van trillingen die voornamelijk veroorzaakt worden door het gebruik van handgereedschap. Maatregelen liggen in mechaniseren, goed onderhoud van het gereedschap, sneller werken door onder andere scherp gereedschap, wat de blootstellingsduur verkleint en het afwisselen van werkzaamheden.

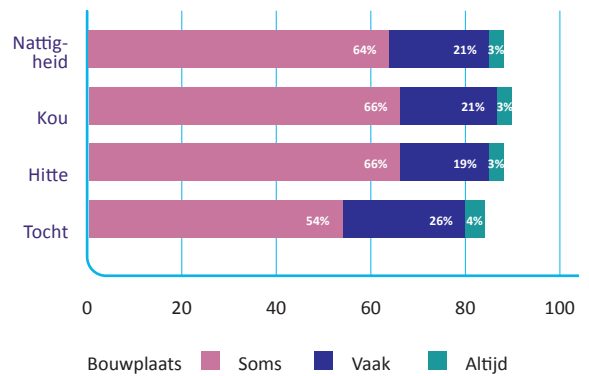
**Figuur 13 | Blootstelling aan hand- en lichaamstrillingen naar sector (in procenten)**



### 3.3.4 Klimaatfactoren

Dat bouwplaatsmedewerkers te maken hebben met weersinvloeden is te verwachten. Veel werkzaamheden vinden in de buitenlucht plaats en dat betekent bijna automatisch blootstelling aan hitte, zon, regen, koude, vocht en wind. Ook onder UTA-medewerkers is er sprake van blootstelling aan klimaatfactoren, maar dat is incidenteel en dan gaat het om hitte, kou en tocht.

**Figuur 14 | Blootstelling aan klimaatfactoren bouwplaatsmedewerkers (in procenten)**



Figuur 14 toont de ervaren blootstelling van respectievelijk tocht, hitte, kou en nattigheid onder bouwplaatsmedewerkers.

Met de warmere zomers van de laatste jaren neemt de blootstelling aan hitte toe. Fysiek werk en hitte is geen goede combinatie. Hitte kan een direct levensgevaar betekenen. Het vraagt dan ook om maatregelen als aanpassing van de inspanningen, voldoende koud drinkwater, schaduwplekken en voorlichting aan diegenen die in de hitte buiten werken. De signalen van hittebevangenheid zou elke bouwplaatsmedewerker moeten kunnen herkennen. Zodat er direct actie ondernomen kan worden als zich situaties voordoen waarbij iemand onwel wordt door de hitte.

Voor UTA-medewerkers liggen de percentages veel lager. Toch kunnen klimaatfactoren als hitte en tocht het werken en de prestatie op kantoorwerkplekken negatief beïnvloeden. Ook al is het probleem minder groot, klimaatfactoren zijn ook voor UTA-medewerkers aandachtspunten.



### 3.3.5 Lawaai

Geluid kan als hinderlijk worden ervaren, maar kan ook gehoorschade veroorzaken als het luider is dan 80 dB (A). Dat is het geluidsniveau waarop men met stemverheffing moet praten om zich in een gesprek verstaanbaar te maken. We spreken dan van lawaai. Niet alleen medewerkers zelf veroorzaken lawaai, maar ook werkzaamheden in de omgeving kunnen lawaai veroorzaken.

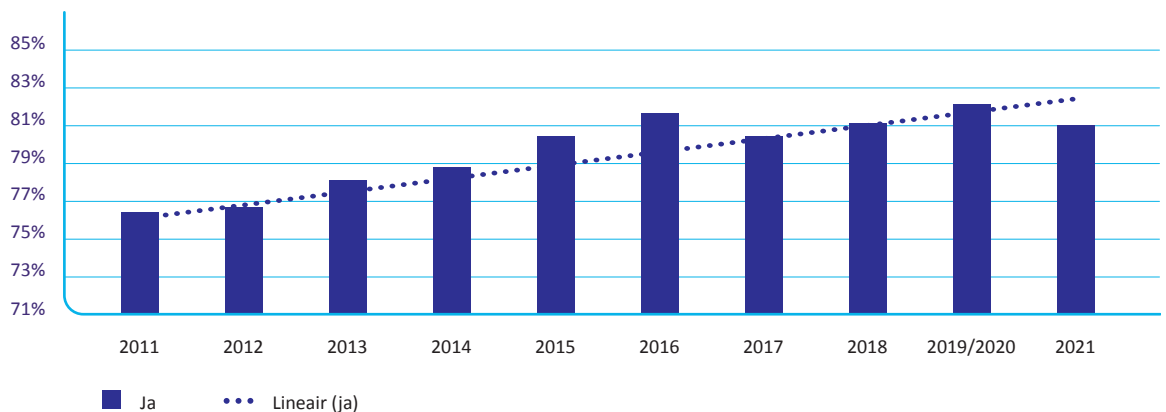
"Lawaaidoofheid is nog steeds de meest gemelde beroepsziekte in de Bouw & Infra."



Ruim 32% van de bouwplaatsmedewerkers geeft aan vaak tot altijd bloot te staan aan lawaai. Dat is op zich niet verrassend gezien de werkzaamheden. Maar ook

7,5% van de UTA-medewerkers geeft dat aan en dat is wel verrassend. Nu vallen onder UTA ook de uitvoerders die eveneens hun werk op de bouwplaats hebben. Maar ook de kantoormedewerkers geven aan bloot te staan aan lawaai. Mogelijk gaat het hier om hinderlijk geluid. Belangrijk is om na te gaan waardoor het lawaai ontstaat om vervolgens maatregelen te kunnen nemen die lawaai voorkomen of voorkomen dat medewerkers eraan bloot komen te staan. Ruim 80% van de bouwplaatsmedewerkers gebruikt gehoorbescherming bij lawaai. Dat percentage laat een stijgende trend zien over de afgelopen tien jaar. Belangrijk, want lawaaidoofheid is nog steeds de meest gemelde beroepsziekte in de Bouw & Infra.

**Figuur 15 | Gebruik van gehoorbescherming bouwplaatsmedewerkers (in procenten)**



## Aanpak van belastende factoren (arbeidshygiënische strategie)

Vanuit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is de werkgever verplicht gevaren volgens de arbeidshygiënische strategie aan te pakken. Die aanpak begint bij het weghalen van de bron, bijvoorbeeld door een alternatief. Als dat niet kan, dan moeten er technische of organisatorische maatregelen genomen worden die ervoor zorgen dat de werknemers beschermd worden tegen blootstelling, de zogenaamde collectieve maatregelen. Een voorbeeld is het gebruiken van gereedschap met afzuiging; hierdoor wordt zowel de gebruiker als collega's die dichtbij aan het werk zijn minder blootgesteld. Geeft dat nog onvoldoende bescherming dan neemt de werkgever individuele maatregelen die een individuele werknemer beschermen tegen blootstelling. Dat kan bijvoorbeeld het verkorten van blootstelling door taakrotatie zijn. Pas als alle andere maatregelen onmogelijk of ontoereikend zijn, is het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen aan de orde om nadelige effecten van het werken op de bouwplaats te minimaliseren. De werkgever is verplicht deze aan de werknemers ter beschikking te stellen. De werknemers zijn verplicht deze dan ook te gebruiken.

In de rondetafel Werk veilig luidde de stelling: "Alleen bronaanpak is het meest kosteneffectief". De stelling was een uitdaging voor de deelnemers vanwege het kostenaspect. Moeten kosten voor verzuim en arbeidsongeschiktheid meegerekend worden? Hebben kleine werkgevers en onderaannemers daar wel invloed op? Bronaanpak is de wet, uitvoeren dus! Maar kleine bedrijven hebben vaak moeite met de financiële aspecten van deze aanpak. De kosten zouden voor hen te hoog zijn. Ook ontbreekt het hen vaak aan kennis. Bronaanpak zou al in het V&G-plan prominent op de voorgrond moeten staan in de samenwerking tussen aannemer en opdrachtgever. Starten met bronaanpak voorkomt dat het aankomt op het gedrag van (individuele) werknemers om een veilig werkomstandigheden te bevorderen. Ofwel, zoals een deelnemer opmerkte: "Preventie van ongevallen [en vroegtijdig uitvallen door beroepsziektes, red.] is beter te organiseren dan gezond [en veilig, red.] werkgedrag."

"Ruim de helft van de medewerkers verzuimden hun werk in het afgelopen jaar niet."



### 3.4 Gezondheid

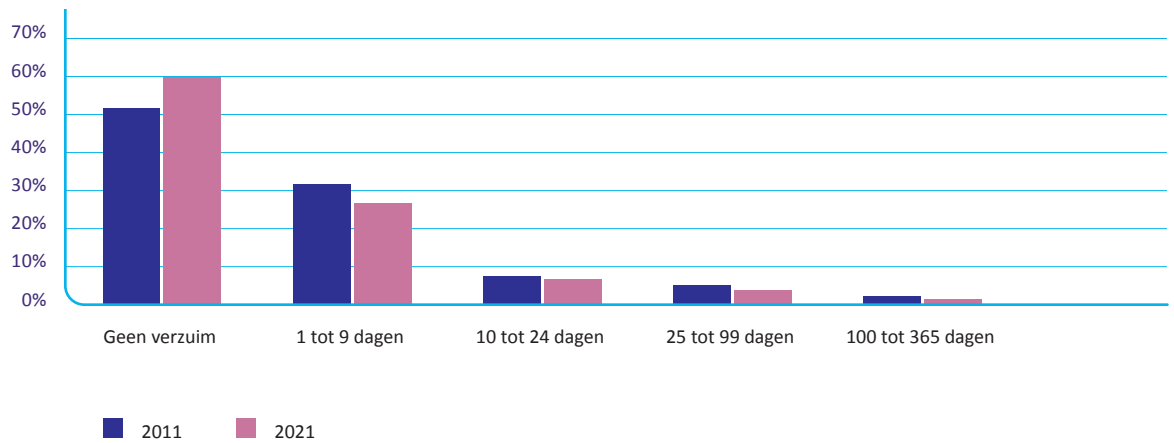
83% van de medewerkers vindt hun gezondheid 'goed tot zeer goed', 15% kiest voor 'het gaat wel' en 1% 'slecht'. De percentages zijn over de afgelopen jaren stabiel, bij 27% was het beperkt tot enkele dagen en

2% had te maken met langdurig ziekteverzuim. Figuur 16 toont de verschillen tussen 2011 en 2021. De trend vanuit het arbeidsgezondheidskundig onderzoek is de afgelopen paar jaar gunstig. De coronapandemie laat hierin geen merkbaar effect zien. Er is meer nulverzuim, minder kortdurend verzuim, iets meer 10-24 dagen verzuim, gelijkblijvend 25-99 dagen verzuim en iets minder zeer langdurig verzuim.

De verzuimcijfers die het EIB<sup>4</sup> berekent, bevestigen de trend vanuit de PAGO-vragenlijst. Het ziekteverzuim in de bouw daalde van 5,7% in 2011 naar 4,9% in 2017. Ook daalde het aantal keer dat een medewerker zich ziek moest melden van 0,58 in 2011 naar 0,39 in 2017. In dat jaar bereikten het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie in de bouw een historisch laag punt. In de volgende jaren steeg het ziekteverzuim bij het bouwplaatsmedewerkers gedurende twee jaar licht en in 2020 met meer dan een procentpunt naar 7,7% met ook een hogere ziekmeldingsfrequentie. Het verzuim bij de UTA-medewerkers bleef vrij stabiel, 3,3% in 2020 met eveneens een stabiel lage ziekmeldingsfrequentie. Het totaal voor de bouw komt in 2020 uit op 5,8%, berekend over twee jaar ziekteverzuim. Waarschijnlijk heeft de stijging in 2020 bij bouwplaatsmedewerkers te maken met de coronapandemie. Veel UTA-medewerkers konden thuis, ook met lichte klachten, veilig doorwerken. De medewerkers op de bouwplaats konden dat niet. Het is wachten op de publicatie van het EIB in november 2022 in welke mate dit effect doorwerkt naar 2021.

<sup>4</sup> Ziekteverzuim in de bouw 2020, A. Olthoff en T. Endhoven; Economisch Instituut voor de Bouw, november 2021.

**Figuur 16 | Verzuim door gezondheidsproblemen (in procenten)**



Bouwplaatsmedewerkers hebben in 2021 meer dan drie keer zo vaak een ongeval tijdens het werk als UTA-medewerkers (5,6% tegenover 1,6%). Twee op de drie bouwplaatsmedewerkers hebben daardoor hun werk moeten verzuimen (70%), voor UTA geldt 43%. De licht dalende trend in het aantal bedrijfsongevallen, zonder en met verzuim, loopt ook in 2021 door. Dit geldt zowel voor bouwplaats- als UTA-medewerkers.

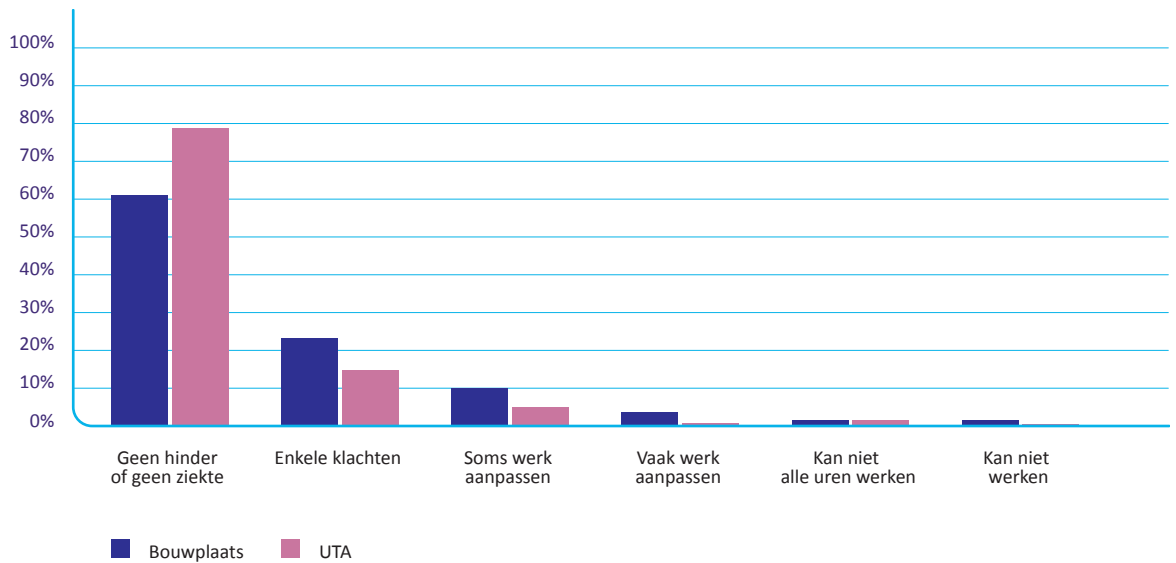
## Corona en doorwerken in de bouw

De bouw is het tweede jaar met corona goed doorgelopen. De sector viel buiten de lockdowns met ondersteuning van het protocol 'Samen veilig doorwerken' en de Helpdesk Corona Bouw & Techniek. Hiervoor werken 22 werkgeversorganisaties, vakbonden, woningcorporaties, woonbond en kennisinstituten sinds maart 2020 succesvol samen. Het expertteam volgt de ontwikkelingen, past de website en producten aan en adviseert. Een kerngroep van partijen had bijna wekelijks overleg met het expertteam via Teams.

Het aantal telefonische vragen nam in het voorjaar van 2021 af en steeg aan einde van het jaar weer licht. De top 5 van de 433 vragen ging over hygiëneregels, testen op corona, werk uitvoeren bij mensen in huis, thuis moeten blijven en grenswerkers. Het aantal unieke bezoekers van de website lag met gemiddeld 1.859 per maand veel hoger. Hun interesse ging vooral uit naar de nieuwsberichten en het protocol. Het aantal websitebezoeken en downloads varieerde eveneens in samenhang met het aantal positieve coronatesten in het land.

Bedrijfsartsen hebben afgelopen jaar 11 mensen gemeld bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten met een op het werk in de Bouw & Infra opgelopen COVID-19 ziektebeeld. In 2020 kwamen 4 van de 1.918 meldingen COVID-19 uit de Bouw & Infra.

Figuur 17 | Hinder van ziekten, klachten of letsels tijdens het werk (in procenten)



### 3.4.1 Gezondheidsklachten in de bouw

Medewerkers met gezondheidsklachten, ziekten of letsels werken meestal met enig ongemak of werkaanpassing door. We zien dit vooral bij medewerkers op de bouwplaats. Eén procentpunt van alle werknemers kan niet de volledige uren werken en minder dan één procentpunt geeft aan niet meer te kunnen werken.

De lichamelijke werkbelasting kan aanleiding geven tot klachten en aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Een flink aantal medewerkers heeft vaak of altijd pijn en/of stijfheid in de ledematen, de nek of de rug. Rugklachten komen het meest voor, gevolgd door klachten van de nek en schouders. Bouwplaatsmedewerkers hebben vaker dan UTA-medewerkers pijn of stijfheid in de elleboog, pols, hand/vingers, rug en knie. UTA-medewerkers hebben vaker pijn of stijfheid in de nek.

"Rugklachten komen het meest voor, gevolgd door klachten van de nek en schouders."

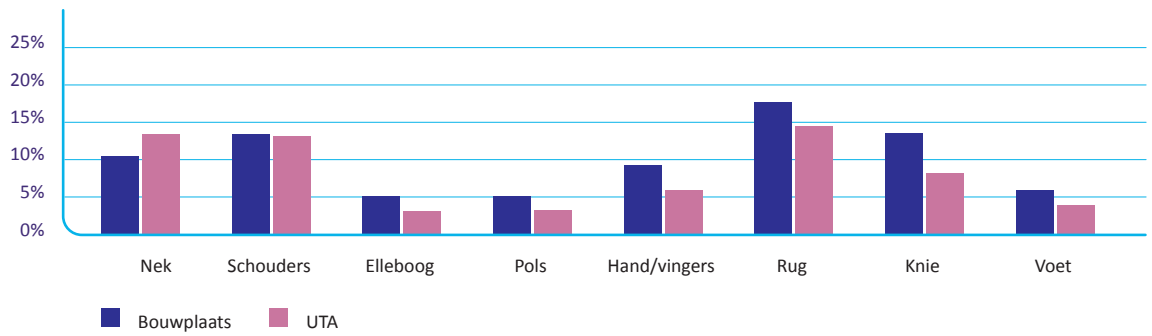


### Toename knieartrose

"In 2025 zijn aandoeningen aan het bewegingsapparaat verantwoordelijk voor de grootste werkgerelateerde ziektelast in Nederland. Artrose van de knie is de belangrijkste oorzaak: een toename met 78% ten opzichte van 2013. Helaas is knieartrose niet te genezen. Het plaatsen van een knieprothese is een succesvolle manier om de pijn te verminderen. Mede door toenemend overgewicht bij de bevolking neemt het aantal patiënten met een knieprothese de komende jaren sterk toe. Het RIVM verwacht een stijging van 300 procent tot een aantal van 57.900 geplaatste knieprotheses per jaar in 2030. De helft van deze patiënten is dan jonger dan 65 jaar. Deze 'jongere' patiënten vinden het belangrijk om na hun operatie weer te kunnen werken. Doordat de pensioengerechtigde leeftijd opschuift, stijgt ook het aantal werkende knieprothesepatiënten verder."

Dr. Paul Kuijer, Medisch contact, december 2019

**Figuur 18 | Pijn of stijfheid in ledematen, nek en rug (in procenten)**

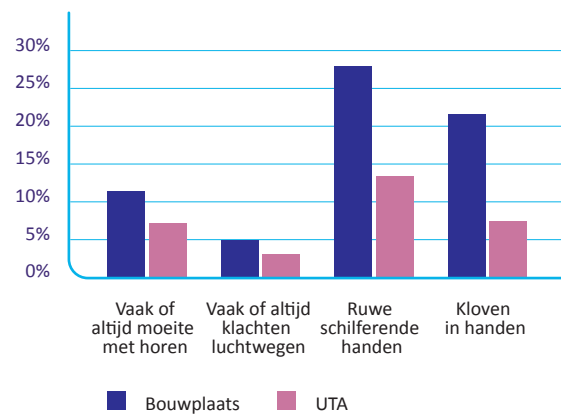


"Naarmate werknemers ouder zijn, geven ze vaker aan dat er gezondheidsklachten zijn die met werk samenhangen."



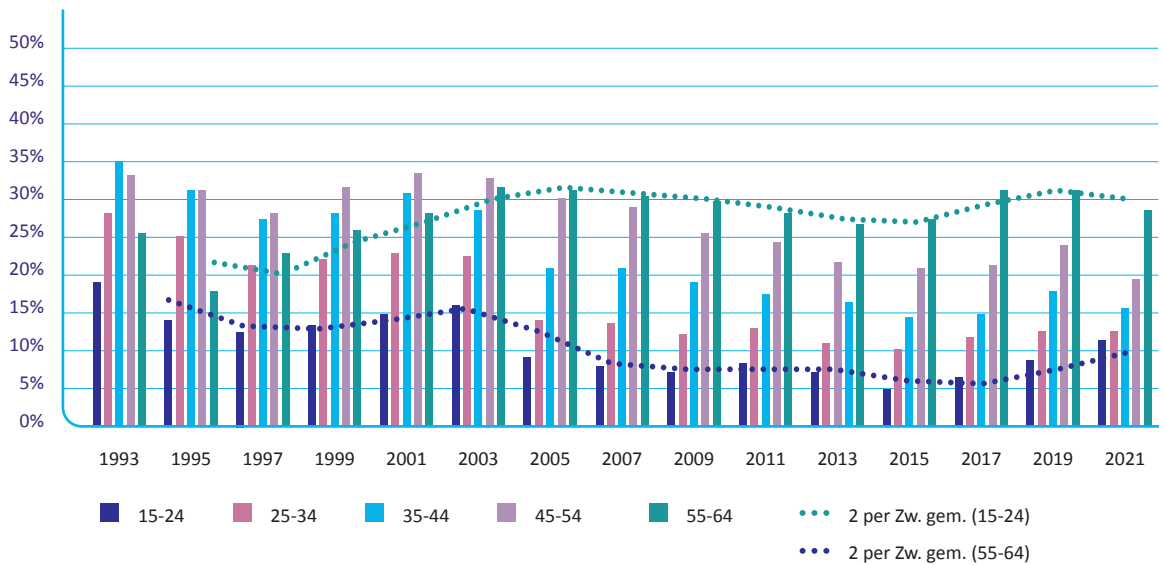
Er zijn meer gezondheidsklachten die een relatie hebben met het werk in de bouw. Bouwplaatsmedewerkers melden vaker dan UTA-medewerkers dat ze moeite met horen hebben en/of klachten van de luchtwegen. Ruwe, schilferende handen passen bij handeczeem, zeker als daar ook kloven bij optreden. Dit komt ruim dubbel zo vaak voor bij bouwplaatsmedewerkers ten opzichte van UTA-medewerkers. Andere gezondheidskenmerken vanuit de PAGO-vragenlijst beschrijven we niet. Die zijn bedoeld voor de bedrijfsarts voor de medische diagnostiek en preventieve ondersteuning.

**Figuur 19 | Gehoor, luchtwegen en de huid van de handen (in procenten)**



In figuur 20 tonen we de jarenlange trend voor gezondheidsklachten die ontstaan zijn of erger worden door het werk. Deze figuur laat op de oudere medewerkers na een gunstig dalende trend zien. In 2015-2016 meldden medewerkers het minst werkgerelateerde klachten. Daarna loopt het weer op en in de afgelopen twee jaar daalt het weer, met uitzondering van de jongste leeftijdsgroep. Naarmate werknemers ouder zijn geven ze vaker aan dat er gezondheidsklachten zijn die met werk samenhangen.

**Figuur 20 | Trendlijn gezondheidsklachten in relatie met het werk (in procenten)**



### 3.5 Leefstijl

Een gezonde leefstijl draagt bij aan gezond en actief ouder worden. Met minder kans op chronische aandoeningen, zoals suikerziekte en hart- en vaatziekten. Medewerkers zijn vaker actief en fit, minder vaak ziek en ook sneller weer beter. Een gezonde leefstijl betekent: niet roken, voldoende actief bewegen, geen of zeer matig alcoholgebruik, gevarieerd en gezond eten, voldoende ontspanning, voldoende slaap en geen drugs. In de volgende paragrafen laten we zien hoe het staat met de leefstijltrends in de bouw. Ontspanning en slaap staan uitgewerkt in de paragraaf 'Vermoeidheid en herstel'. We hebben geen cijfers over drugsgebruik in de bouw. In 2021 gebruikt 8% van de mensen in ons land drugs, in de leeftijdsklasse 20-30 jaar zelfs 24%<sup>5</sup>.

"Een gezonde leefstijl draagt bij aan gezond en actief ouder worden."



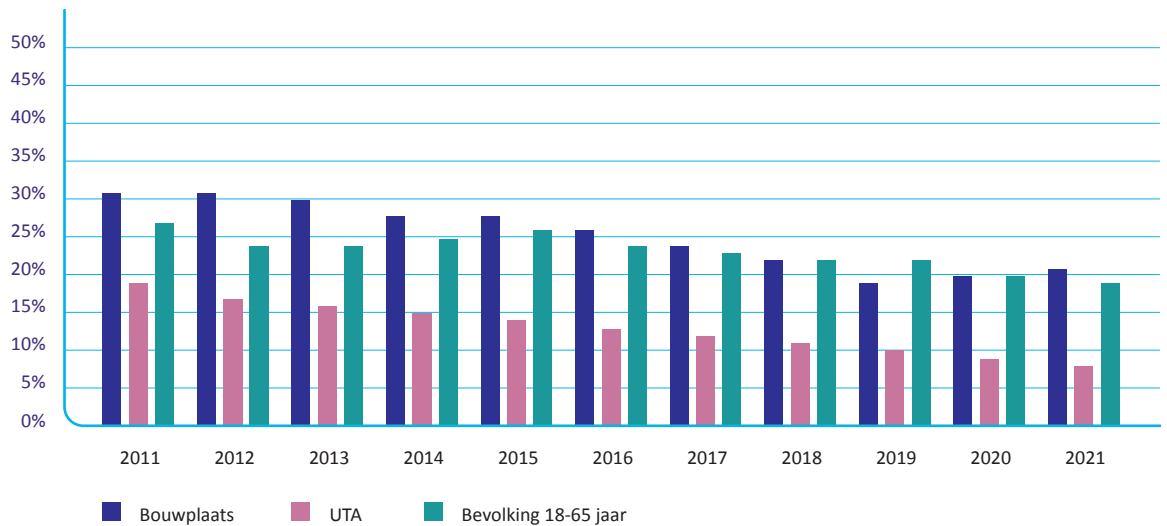
#### 3.5.1 Roken

Stoppen met roken levert forse gezondheidswinst, bespaart kosten bij medewerker en werkgever en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. Niet roken is dus de norm! Roken veroorzaakte in 2018 volgens de berekeningen van het RIVM 9,4% van de ziektelast<sup>6</sup>. Ter vergelijking: 2,3% van de ziektelast door te weinig bewegen en 3,7% door overgewicht. Werkfactoren leidden in totaal tot 4,6% van de ziektelast.

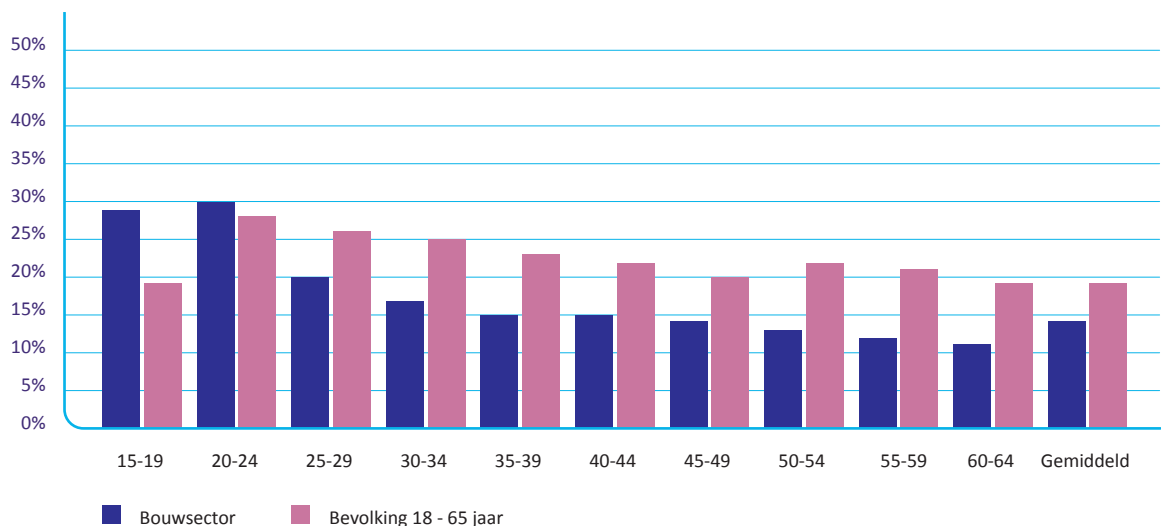
Het percentage rokers in Nederland daalt al vele jaren heel geleidelijk. In figuur 21 hebben we de Nederlandse cijfers<sup>7</sup> afgezet tegen de trends voor bouwplaats- en UTA-medewerkers in de bouw. De trend in de bouw is opvallend gunstig. In 10 jaar daalde het percentage rokers van 27% naar 14% tegenover de Nederlandse bevolking van 27% naar 20%. Figuur 22 laat zien dat het vooral de jongeren tot 25 jaar oud zijn die roken in de bouw. Veel vaker dan in de Nederlandse bevolking, stoppen zij na enige jaren met roken.

<sup>5</sup> Statline, Centraal Bureau voor de Statistiek; april 2022.  
<sup>6</sup> Volksgezondheid toekomstverkenningen, RIVM; VTV-2018.  
<sup>7</sup> Statline, Centraal Bureau voor de Statistiek; april 2022.

**Figuur 21 | Rokers in de bouw versus de Nederlandse bevolking 18+ (in procenten)**



**Figuur 22 | Rokers in de bouw versus de Nederlandse bevolking naar leeftijdsklasse (in procenten)**



Roken versterkt de gezondheidsschade van vele stoffen die effect hebben op de luchtwegen en longen. In de bouw betreft dit onder andere kwartsstof, uitlaatgassen (dieselmotoremissie), lasrook. Rokers melden vaker luchtwegklachten in combinatie met blootstelling aan stof en dampen zoals al blijkt uit paragraaf 2.2 over gevaarlijke stoffen.

### 3.5.2 Actief bewegen

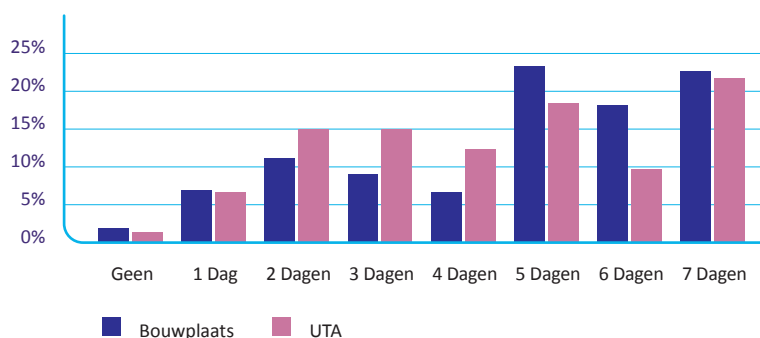
De Gezondheidsraad heeft in 2017 een nieuwe versie van de beweegrichtlijnen<sup>8</sup> gepubliceerd ter vervanging van de Nederlandse normen voor gezond bewegen. De kernboodschap van de nieuwe beweegrichtlijnen luidt:

‘bewegen is goed, meer bewegen is beter’. Medewerkers die niet actief zijn bereiken het grootste voordeel voor hun gezondheid door te gaan bewegen. Om de gezondheid optimaal te houden is het advies: beweeg minstens 2,5 uur per week matig tot zwaar intensief verspreid over meerdere dagen van de week en zorg ervoor ten minste twee keer in de week activiteiten uit te voeren die de spieren en botten sterker maken. Voorkom veel stilzitten. Ga hiervoor wandelen en fietsen, sporten, lichamelijk intensief werken of andere activiteiten. Volandis heeft de ‘Beweegrichtlijnen 2017’ opgenomen in de [PAGO+ Vragenlijst](#) vanaf begin 2019.

<sup>8</sup> Beweegrichtlijnen 2017; Gezondheidsraad Nr. 20178/08.

Ongeveer 8% van de medewerkers is te weinig actief. Hierin verschillen bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers niet. Hetzelfde geldt voor de leeftijdsklassen. De trend is gunstig, 10 jaar geleden was 15% te weinig actief. Echter dit betekent niet dat medewerkers nu voldoende intensief actief zijn: 14% van de medewerkers is onvoldoende intensief in beweging en 40% is te weinig zeer intensief actief. In dat laatste verschillen bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers wel van elkaar: 33% onvoldoende zeer intensief actief tegenover 45% van de UTA-medewerkers. Het verschil tussen bouwplaats en UTA is iets opgelopen. De bouw doet het met actief bewegen iets beter dan gemiddeld Nederland. Het voordeel licht geheel bij de bouwplaatsmedewerkers en vaak komt dat door de lichamelijke werkbelasting. In 2021 voldeed 46% van de bevolking niet aan de nieuwe beweegrichtlijnen.

**Figuur 23 | Aantal dagen per week matig intensief bewegen in 2021 (in procenten)**



### 3.5.3 Alcohol

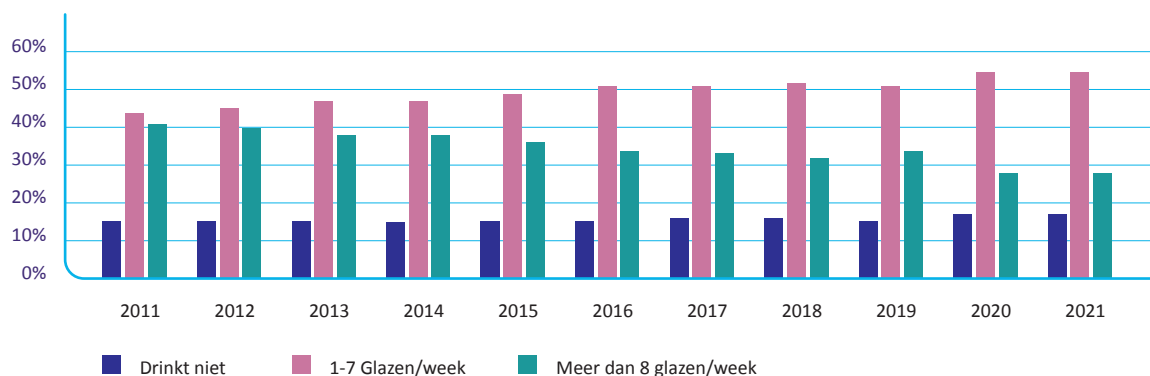
De Gezondheidsraad stelde in 2015 de norm voor alcohol drinken bij naar 'drink geen alcohol of in ieder geval niet meer dan één glas per dag'<sup>9</sup>. Het percentage medewerkers dat geen alcohol drinkt is in de afgelopen 10 jaar nauwelijks gestegen. Dit ligt nu op ongeveer 17%. Er is wel een trend naar geleidelijk aan meer medewerkers die 1-7 glazen per dag drinken ten opzichte van 8 en meer. Die groep daalde naar 28%.

In de Nederlandse bevolking<sup>10</sup> zijn vergelijkbare trends te zien. De groep die geen alcohol drinkt, steeg licht naar 22%, de groep met 1-7 glazen per dag steeg naar 44% en de groep met 8 en meer glazen per dag daalde naar 34%.

### 3.5.4 Overgewicht

We gebruiken hierbij als maat de Body Mass Index (BMI), berekend uit het lichaamsgewicht en de lichaamslengte. Het levert een getal op dat je langs een meetlat kunt leggen. De range loopt van ondergewicht naar normaal gewicht, overgewicht en ernstig overgewicht (obesitas). In de PAGO-vragenlijst zijn geen vragen opgenomen voor analyse van de voeding en het eetpatroon. In figuur 25 laten we de trend zien voor de bouw ten opzichte van de Nederlandse bevolking<sup>11</sup>. Er zit nagenoeg geen beweging in de trend van de afgelopen 10 jaar. Overgewicht blijft stabiel en obesitas stijgt twee procentpunten. In de Nederlandse bevolking blijft overgewicht eveneens stabiel en stijgt obesitas met drie procentpunten. Twee op de drie medewerkers zijn te zwaar in de bouw!

**Figuur 24 | Alcoholgebruik in de bouw (in procenten)**



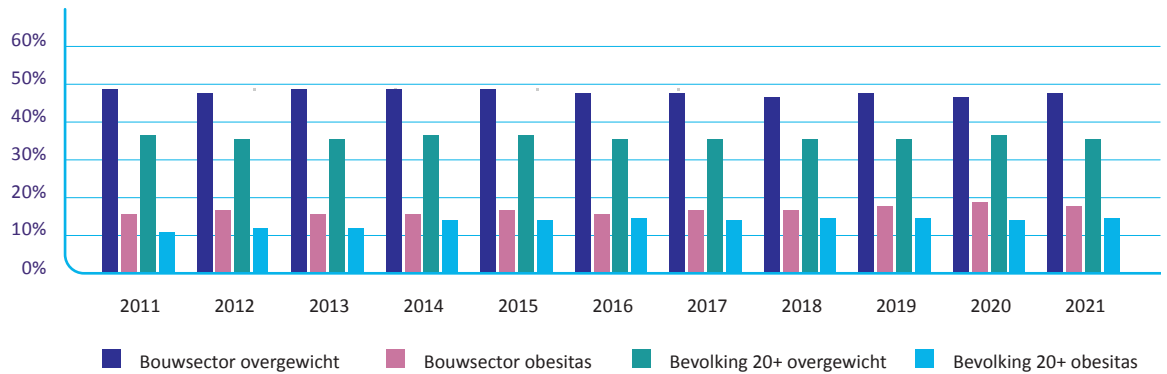
<sup>9</sup> Alcohol, achtergronddocument bij richtlijnen goede voeding 2015; Gezondheidsraad, publicatienummer A15/05.

<sup>10</sup> StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek; april 2022.

<sup>11</sup> StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek; april 2022.



**Figuur 25 | Overgewicht en ernstig overgewicht in de bouw versus de Nederlandse bevolking 20+ (in procenten)**

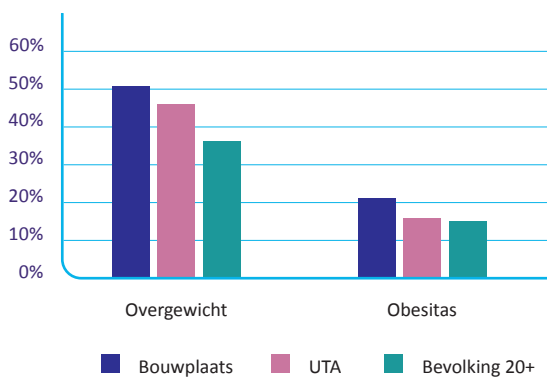


Je zou kunnen verwachten dat lichamelijke werkbelasting van de medewerkers op de bouwplaats leidt tot een lager lichaamsgewicht. Dat kan wellicht gelden voor een paar medewerkers, echter voor de bouwplaats als geheel gaat dat niet op. Zij zijn vaker dan UTA-medewerkers te zwaar en hebben ook vaker obesitas.

"Twee op de drie medewerkers van 40 jaar en ouder is te zwaar."

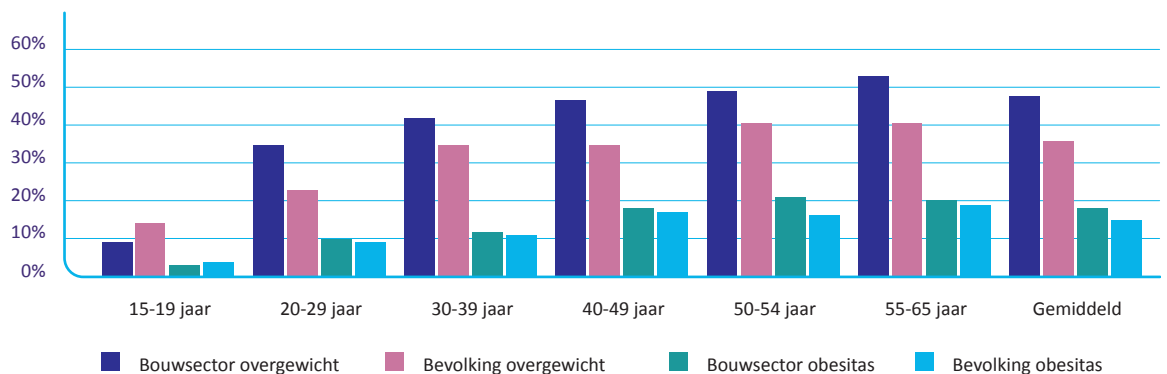


**Figuur 26 | Overgewicht en ernstig overgewicht naar bouwplaats, UTA en Nederlandse bevolking 20+ (in procenten)**



In figuur 27 tonen we de leeftijdstrends van de bouw in samenhang met de Nederlandse bevolking. Jonge bouwvakkers hebben al vaker overgewicht dan gemiddeld in ons land. Dat verschil loopt in de volgende twintig jaar sterk op. Twee op de drie medewerkers van 40 jaar en ouder is te zwaar. Eén op vijf medewerkers van 40 jaar en ouder heeft obesitas. Vaak is het uithoudingsvermogen van deze mensen beperkt tot fors beperkt. Dat leidt tot minder fitheid, hogere bloeddruk, meer kans op ziekte. Fors overgewicht draagt bij aan beschadiging van het kraakbeen in gewrichten. De leeftijd waarop we met pensioen kunnen, is opgeschoven. Daardoor lopen de nodige medewerkers vast met versleten knieën en heupen.

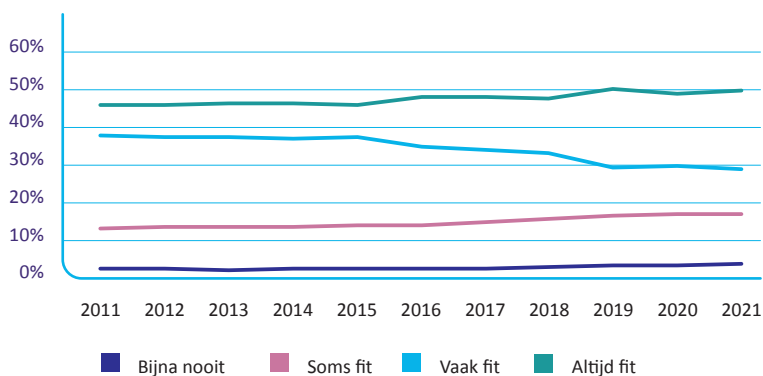
**Figuur 27 | Overgewicht in de bouw versus de Nederlandse bevolking naar leeftijdsklassen (in procenten)**



### 3.6 Vermoeidheid en herstel

Hoe staat het met de fitheid van de medewerkers in de bouw? Het merendeel voelt zich actief en fit. Voor zo'n 20% geldt dat niet, zij voelen zich 'bijna nooit' of maar 'soms' actief en fit. In de afgelopen jaren is dit niet veranderd. Bouwplaats en UTA verschillen hierin nauwelijks en dat geldt ook voor de diverse leeftijdsklassen. De 55+ medewerkers, en dat zijn er steeds meer, voelen zich in 80% vaak of altijd actief en fit. In de afgelopen 10 jaar geven 9% minder medewerkers aan zich altijd actief en fit te voelen. Zij verschuiven naar 'vaak actief en fit' en 'soms actief en fit'.

**Figuur 28 | Trendlijn 10 jaar actief en fit (in procenten)**



De vraag naar moeheid sluit aan bij de vorige vraag. De afgelopen twee jaar zijn er iets minder medewerkers die zich 'vaak' of 'altijd' moe voelen, zowel bij bouwplaats als bij UTA. Het blijft met 15% nog een flinke groep medewerkers met moeheid. De afgelopen jaren laten nauwelijks verschillen zien tussen leeftijdsklassen

en tussen bouwplaats-UTA. Opvallend is dat de leeftijdsgroep van 50-60 jaar het minste aangeeft 'vaak' vermoeid te zijn. In de Infra komt het voor dat medewerkers extra uren draaien, omdat er in de winterperiode niet kan worden gewerkt. Medewerkers kunnen hierdoor vermoeid worden, zeker als dit in combinatie is met nachtwerk.

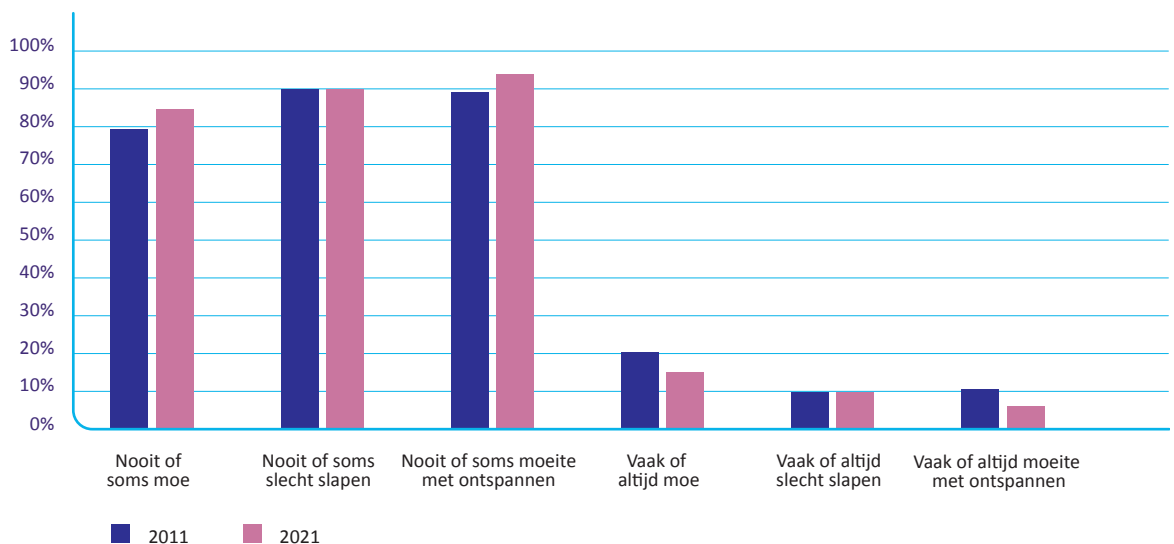
Een klein deel van de medewerkers voelde zich in weken voor het invullen van de PAGO-vragenlijst 'vaak of altijd' lichamelijk uitgeput: 8% bij bouwplaats en 6% bij UTA. In de leeftijdsgroep van 55-65 jaar ligt dit enkele procentpunten hoger.

Afgelopen jaar voelt 5% van de medewerkers zich 'vaak tot altijd' emotioneel uitgeput. Er is nauwelijks verschil tussen bouwplaats en UTA en ook niet tussen leeftijdsklassen. Eén op de tien medewerkers slaapt 'vaak' of 'altijd' slecht, iets meer bij UTA dan bij bouwplaats.

De meeste medewerkers kunnen goed ontspannen na het werk. Bij 6% lukt dat niet, zowel bij bouwplaats als UTA. Bij bouwplaats zijn de percentages over de antwoorden in de afgelopen jaren stabiel, bij UTA is een lichte verschuiving (8 procentpunten) van nooit moeite naar soms moeite met ontspannen.

Ongeveer 11% van de medewerkers was in 2021 'vaak tot altijd' onrustig of gejaagd. Er is weinig verschil door de jaren heen. Bij UTA is het stabiel enkele procentpunten meer dan bij de bouwplaatsmedewerkers.

**Figuur 29 | Moeheid, slapen en ontspannen na het werk (in procenten)**



### 3.7 Samenvatting Werk veilig

Meer dan 50% van de medewerkers geeft aan dat zij op het werk te maken hebben met onveilige situaties. Toch denken medewerkers in de sector dat er geen extra veiligheidsmaatregelen nodig zijn om dit te voorkomen. Blijven maatregelen bewust achterwege of herkennen medewerkers onvoldoende de gevaren? Bronaanpak zou leidend moeten zijn, gedrag blijkt lastig te sturen.

Van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, komt die aan stof het meest voor. Medewerkers die aangeven vaak te maken hebben met blootstelling, hebben twee keer zo vaak luchtwegklachten dan degene die geen of soms blootstelling aangeven. Opvallend is dat onder werknemers die roken, op zichzelf ook een grote risicofactor voor het krijgen van luchtwegklachten, dit effect veel sterker is: vaak blootgestelde, rokende werknemers hebben grofweg drie keer zo vaak luchtwegklachten als rokende werknemers die nooit of soms aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld.

Het roken in de bouw neemt overigens wel af. Medewerkers in de bouw roken tot 25 jaar meer dan gemiddeld in ons land, daarna duidelijk minder. Minder gunstig is dat 40% van de medewerkers te

weinig intensief in beweging is. Twee derde van de medewerkers is te zwaar tot veel te zwaar. Het risico op chronische aandoeningen in de bouw door overgewicht en obesitas blijft hoog.

Hoewel er op het gebied van leefstijl verbetering mogelijk is, vindt meer dan 80% van de medewerkers de eigen gezondheid 'goed' tot 'zeer goed'. Het verzuim blijft in de sector nagenoeg stabiel, corona heeft hier nauwelijks invloed op gehad. 5,6% van de bouwplaatsmedewerkers heeft een ongeval tijdens het werk gehad. Hiervan moest 70% verzuimen van het werk.

Meer dan ongevallen is fysieke belasting een grote oorzaak van klachten en verzuim. Maar ook veel zitten is ongezond. Bij UTA-medewerkers neemt het aantal klachten aan schouders, arm en pols toe. Andere werkmethoden en het afwisselen van werkzaamheden kunnen het aantal klachten verminderen.

Bouwplaatsmedewerkers hebben naast klachten aan het bewegingsapparaat te maken met luchtwegklachten en handeczeem. Zij werken, soms met enig ongemak of aanpassing van het werk, door. Gezondheidsklachten over de jaren heen nemen voor de meeste leeftijdscategorieën af, behalve voor de ouderen.

# 4

## Houd plezier

VEEL MEDEWERKERS IN DE BOUW & INFRA WERKEN MET PLEZIER. HET IS EEN BOEIENDE EN DYNAMISCHE BEDRIJFSTAK WAARIN VEEL MOGELIJK IS EN ONTWIKKELINGEN ZICH SNEL OPVOLGEN. WERKGEVERS EN MEDEWERKERS ZETTEN HUN SCHOULDERS ONDER DE PROJECTEN OM DIE VOOR DE KLANT ZO GOED MOGELIJK TE REALISEREN. ONDANKS DIE BOEIENDE BEDRIJFSTAK BLIJFT DE WERKDruk EN STRESS HOOG IN DE BOUW & INFRA VOOR ZOWEL DE UTA- ALS DE BOUWPLAATSMEDEWERKERS. DIT WORDT DUIDELIJK UIT DE VORIGE BEDRIJFSTAKVERSLAGEN, MAAR OOK UIT PUBLICATIES VAN DE NEA<sup>12</sup> EN DE WRR<sup>13</sup>.

### 4.1 Werkdruk en stress

Werkdruk en stress zijn al lang geen onbekende maatschappelijke verschijnselen meer, een ontwikkeling die ook niet aan de Bouw & Infra is voorbijgegaan.

TNO hanteert de volgende definitie voor werkdruk: een situatie waarin een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk wat de inhoud van het werk en de context van het werk betreft, en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren.

De mate van ervaren werkdruk wordt beïnvloed door factoren zoals inhoud en organisatie van het werk (waaronder de hoeveelheid van het werk). Ook duidelijkheid en regelmogelijkheden (autonomie) bepalen de mate van werkdruk. Werkdruk op zichzelf hoeft nog geen problemen te zijn. Sterker nog: het wordt juist als uitdaging en inspiratiebron gezien om het werk onder druk te klaren. Als werkdruk langer aanhoudt, kan dat leiden tot stress bij de medewerker.

De beleving van stress is niet alleen afhankelijk van de werksituatie maar ook van de persoonlijke kenmerken van de medewerker, zoals weerbaarheid en belastbaarheid (bepaald door onder andere algehele gezondheid en leeftijd), competenties en de werk-privébalans. Daarnaast beïnvloedt de sociale steun van de leidinggevende en collega's de mate van stressbeleving. Ongewenst gedrag zoals pesten en intimidatie is ook een factor die de mate van stress beïnvloedt.

In de PAGO-vragenlijst zijn vragen opgenomen om de mate van ervaren werkdruk én stress te meten<sup>14</sup>. De mate van werkdruk en stressbeleving wordt aangegeven als 'laag', 'verhoogd' of 'sterk verhoogd'. In het verslag

worden in figuren 'verhoogd' en 'sterk verhoogd' vermeld waar deze scores opvallend ten opzichte van elkaar zijn in relatie met een andere vraag (zie rol leidinggevende). In andere gevallen worden deze twee scores bij elkaar opgeteld.

De mate van werkdruk en stress wordt uitgedrukt in een 3 puntenschaal (laag, verhoogd, sterk verhoogd). Werkdruk en stress vormen samen werkstress. Deze bestaat uit een 4 puntenschaal (laag, matig, verhoogd, sterk verhoogd). Een hoge werkstress kan voor de bedrijfsarts aanleiding zijn om tijdens het PAGO met de medewerker in gesprek te gaan. In dit Bedrijfstakverslag is ervoor gekozen de werkdruk en stress afzonderlijk in beeld te brengen.

#### 4.1.1 Trend sector 2019, 2020 en 2021

De scores op de werkdruk en stress in relatie met andere vragen laten de afgelopen drie jaar weinig verschil zien. In dit verslag wordt om die reden per relatie alleen het jaar 2021 getoond (uitgezonderd de ontwikkeling in de mate van werkdruk- en stressbeleving en pesten in de cao).

De afgelopen drie jaar zijn de cijfers wat de stressbeleving onder bouwplaatsmedewerkers betreft licht gedaald en dan met name in de 'verhoogde' stressbelevingen. De 'sterk verhoogde' stressbeleving blijft gelijk. Voor UTA-medewerkers geldt dat de 'verhoogde' stressbeleving licht is gedaald en

<sup>12</sup> <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Eerste-Resultaten.pdf>

<sup>13</sup> WP36-Intensivering van werk in Nederland Dit is een van de Working Papers die zijn uitgevoerd voor het WRR-rapport Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>

<sup>14</sup> <https://www.volandis.nl/media/wuhfmy/tools-ipz-2022-versie-3-1.pdf> pagina 31 en 32

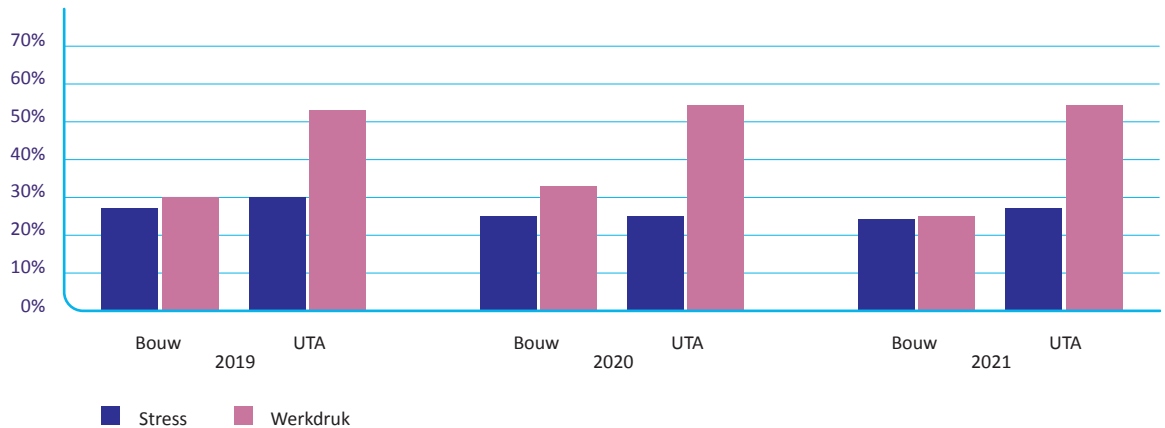
dat de 'sterk verhoogde' stressbeleving gelijk is gebleven. Zowel de 'verhoogde' als 'sterk verhoogde' werkdrukbeleving zijn onder UTA-medewerkers aanzienlijk hoger. Beide categorieën blijven over de drie jaren nagenoeg gelijk.

De 'verhoogde' werkdruk voor bouwplaatsmedewerkers bleef nagenoeg gelijk. De 'sterk verhoogde' werkdruk daalde van 13% naar 9%. Dit lijkt in strijd te zijn met de bevindingen over de werkdrukbeleving zoals die in de vorige edities staan vermeld. Daarin worden de vragen die tezamen 'werkdruk' vormen apart besproken zoals 'te veel werk' en 'extra hard werken'. Die vragen laten een stijgende lijn zien. Dit jaar zijn de vragen die gaan over werkdruk samengenomen. De andere vragen over werkdruk die onder 'werkomgeving' en 'invloed' horen, hebben een dempend effect op de ervaren 'werkdruk' zoals die nu is beschreven. De trend dat bouwplaatsmedewerkers in toenemende mate werkdruk ervaren onderschrijft de beslissing van partijen om de werkdrukvoorziening in 2021 uit te breiden voor bouwplaatsmedewerkers. Om werkdruk en stress nog verder terug te dringen is het palet aan dienstverlening uitgebreid en zijn er meer aanbieders waarvan gebruik gemaakt kan worden.

In het onderzoek van TNO en de publicatie van NEA 2020 wordt onderscheid gemaakt in kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Kwalitatieve werkdruk vertegenwoordigt de onderlinge verhouding in taakeisen versus autonomie. Bij kwantitatieve werkdruk gaat het om aspecten als extra hard werken, snel werken en heel veel werk. In 2020 ervaarde 41% van de medewerkers in Nederland lage autonomie en 34% hoge taakeisen<sup>15</sup>. Bij de medewerkers in de bouw ligt dit op 9%. Dit zijn de high strain jobs<sup>16</sup>. Dit geeft kwalitatieve werkdruk op korte termijn en stress bij het aanhouden van deze werkdruk. Kwantitatieve werkdruk betekent voor 27% van de medewerkers in Nederland extra hard werken, voor 32% snel werken en voor 42% heel veel werk<sup>17</sup>. Deze percentages zijn lager in vergelijking met 2018 en 2019.

De cijfers uit de verschillende onderzoeken zijn moeilijk te vergelijken. Werken onder tijdsdruk werd in de PAGO-vragenlijsten van Vollandis in de jaren 2014 t/m 2018 met 55-60% als 'vaak' aangegeven. De onderverdeling naar functiegroep is voor de bouwplaatsmedewerkers rond de 45% 'vaak' en voor UTA-medewerkers rond de 75%.

**Figuur 30 | Ervaren werkdruk en stress naar functiegroep (in procenten)**



<sup>15</sup> <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Eerste-Resultaten.pdf> Pagina 12

<sup>16</sup> Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

<sup>17</sup> <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Eerste-Resultaten.pdf> Pagina 53

In de werkdruk zoals Vollandis aangeeft zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve componenten opgenomen. De reden voor de hoge ervaren werkdruk en stress kan mogelijk verklaard worden door de toenemende intensivering van de arbeid. De regelmogelijkheden (autonomie) nemen af en de taakeisen toe. Dit lijkt door de toenemende digitalisering voor met name de UTA-medewerkers ook zo te zijn. Werken met BIM en andere automatiseringssystemen waar 'real time' meerdere partijen informatie aanleveren, biedt veel mogelijkheden. Het geeft ook een intensivering van de arbeid waarbij meer informatieverwerking in minimaal dezelfde werktijd als voorheen aanwezig is.

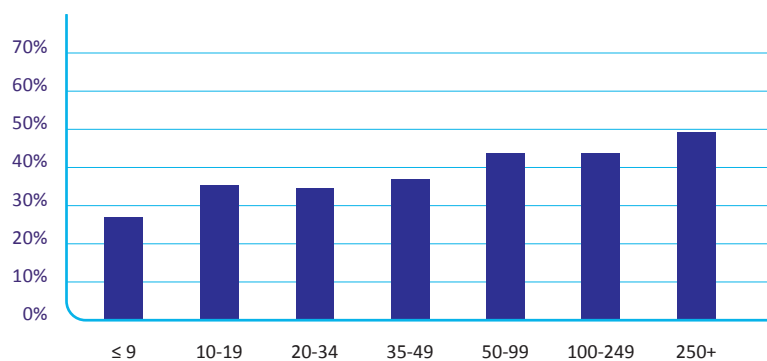
#### 4.1.2 Bedrijfs grootte

Inzoomend op werkdruk ontstaat het beeld dat bedrijven met minder dan 10 medewerkers in dienst de minste werkdruk ervaren. Bij bedrijven met tussen de 10 en 50 medewerkers loopt de werkdruk op en die loopt verder op bij bedrijven met meer dan 50 medewerkers.

"Bedrijven met minder dan 10 medewerkers in dienst ervaren de minste werkdruk."



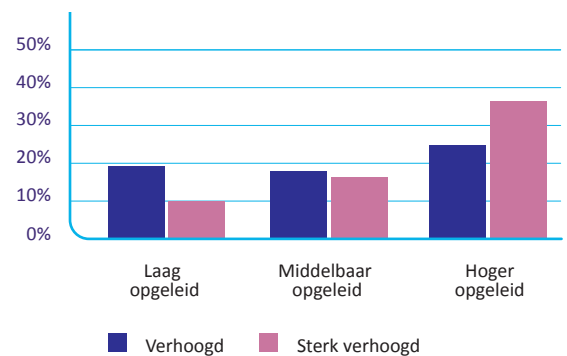
**Figuur 31 | Ervaren werkdruk naar bedrijfs grootteklasse (in procenten)**



#### 4.1.3 Opleidingsniveau

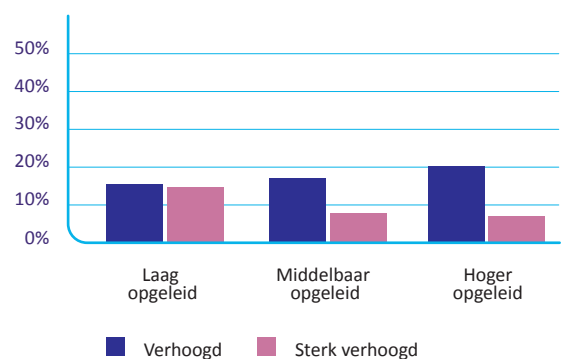
De 'verhoogde' werkdruk is voor laag en middelbaar opgeleiden nagenoeg gelijk. Het is wat hoger bij de hoog opgeleiden. De 'sterk verhoogde' werkdruk loopt daarentegen op naarmate de opleiding hoger is. Dit zijn UTA-medewerkers, die ervaren vaker hoge werkdruk. In de categorie middelbaar opgeleiden kunnen zowel UTA- als bouwplaatsmedewerkers zitten.

**Figuur 32 | Ervaren werkdruk naar opleidingsniveau (in procenten)**

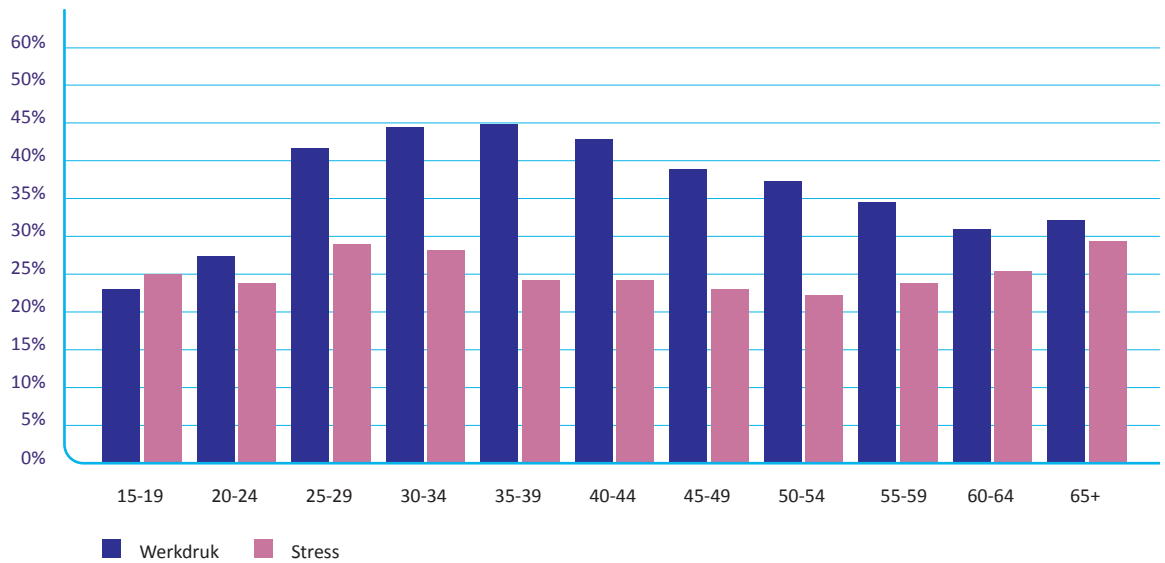


Bij de ervaren stress is te zien dat er een lichte stijging is te zien bij 'verhoogde' stress en de gevolgde opleiding. 'Sterk verhoogde' stress neemt juist af naar mate de opleiding meer theoretisch is.

**Figuur 33 | Ervaren stress naar opleidingsniveau (in procenten)**



**Figuur 34 | Ervaren werkdruk en stress naar leeftijdscategorie (in procenten)**



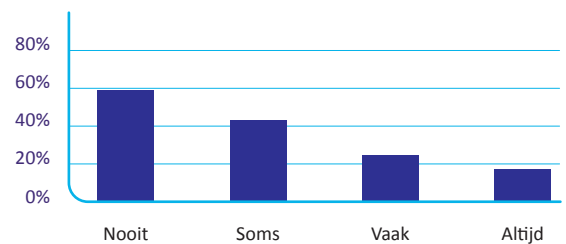
#### 4.1.4 Leeftijd

Werkdrukbeleving laat de afgelopen drie jaar een gelijke trend en hoogte zien wat de percentages betreft voor ‘verhoogde’ en ‘sterk verhoogde’ werkdrukbeleving. Dat geldt ook voor de stressbeleving. Stress kent geringe percentuele verschillen per leeftijdsgroep. De werkdrukbeleving is het hoogst in leeftijdscategorie 25 tot en met 44 jaar. In deze leeftijdscategorie zit een groep middelbaar en hoger opgeleide medewerkers die toetreden tot de arbeidsmarkt en carrière maken. Ze zijn daarbij in veel situaties ook bezig met het starten van een gezin, huis kopen, et cetera. Burn-outklachten komen het meest voor in de leeftijd van 30-34 jaar<sup>19</sup>. De duurzame inzetbaarheid van deze leeftijdscategorie in combinatie met opleidingsniveau behoeft aandacht om uitval te voorkomen.

## 4.2 Werkdruk en stress op organisatieniveau

In deze paragraaf besteden we aandacht aan de relatie stress en de mate van ‘goede’ georganiseerdheid van het werk. Uit figuur 35 blijkt dat de ervaren stress hoger wordt, als er sprake is van werk dat doorgaans niet goed georganiseerd is. Ook de zwaarte van de stress neemt toe naarmate het werk minder goed is georganiseerd.

**Figuur 35 | Ervaren stress naar mate van georganiseerdheid van het werk (in procenten)**



Het goed organiseren van het werk blijkt een gunstige invloed te hebben op de stressbeleving. Als het werk goed georganiseerd is, geeft dat duidelijkheid voor de medewerkers en weet men waar men aan toe is. Het werk goed organiseren klinkt wellicht eenvoudig, maar het is complex en vraagt vanaf het begin een goede afstemming van tijd, middelen en personeel.

Bouwend Nederland heeft met het programma IMPACT<sup>20</sup> projecten uitgevoerd met als doel om het organiseren van het werk te verbeteren. Het blijkt dat het goed organiseren niet alleen economisch voordelig is, maar ook de betrokkenheid en het werkplezier vergroot. Andere bouwondernemingen werken met de LEAN-methode om de organisatie goed neer te zetten. Tussentijdse metingen op werkdruk en werkplezier gedurende het bouwproces geven aan dat dit hand in hand gaat<sup>21</sup>.

"De zwaarte van de stress neemt toe naarmate het werk minder goed is georganiseerd."



<sup>19</sup> [https://www.rivm.nl/sites/default/files/2021-07/LR\\_012065\\_131709\\_Factsheet%20arbeidsbelasting\\_V4.pdf](https://www.rivm.nl/sites/default/files/2021-07/LR_012065_131709_Factsheet%20arbeidsbelasting_V4.pdf)

<sup>20</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/actueel/nieuws/13448/impact-beter-samenwerken-leidt-tot-forse-besparingen>

<sup>21</sup> Samenwerken vermindert de werkdruk; [https://www.volandis.nl/media/dzhk5rzu/21003091\\_samenwerken-vermindert-de-werkdruk.pdf](https://www.volandis.nl/media/dzhk5rzu/21003091_samenwerken-vermindert-de-werkdruk.pdf)

In de rondetafel Houd plezier van 12 mei jl. kwam de stelling op tafel: “Werkdruk? We hebben nu eenmaal niet meer mensen.” De stelling lokte een tal van reacties uit. Zo wordt de druk van werken in de keten gevoeld. Vooral aan het einde van de keten hoopt het werk zich op en daarnaast zijn de lonen te laag. Ligt hier een taak voor de overheid zodat dit van bovenaf aangepakt kan worden? Maar bedrijven kunnen zelf ook het initiatief nemen door tijdsdruk bespreekbaar te maken. Wat moet af in welk tijdvak? Benoem waar de knelpunten zitten en laat het niet op de werkvloer neerkomen.



**Uit de rondetafel**  
Houd plezier

*“Bij krapte op de markt moet je wel goed werkgeverschap tonen. Als je een klus hebt aangenomen dien je die te realiseren. Lukt dat niet dan wordt er overgewerkt. Met alle gevolgen van dien: werkdruk, inhuur, minder winst, minder groei.”*

Maar ook kunnen bedrijven beter met de opdrachtgever communiceren over wat wel en niet haalbaar is. Maak een opdracht bespreekbaar met de opdrachtgever. Wie is waarvoor verantwoordelijk? In de contracten zou dit onderwerp aan de orde moeten komen. Wat als een klus vertraging oploopt door personeelstekort? Hebben aannemers voldoende oog voor eventuele strafclausules? Een vergelijkbaar probleem ligt momenteel bij de steeds snellere prijsstijgingen als gevolg van de coronacrisis en de oorlog in Oekraïne. Kortom, er zijn meer problemen dan alleen het personeelstekort die werkdruk en stress veroorzaken.

“Overal ‘ja’ op zeggen doet je eigen bedrijf en mensen tekort. Klantgericht is klantgezwicht.”



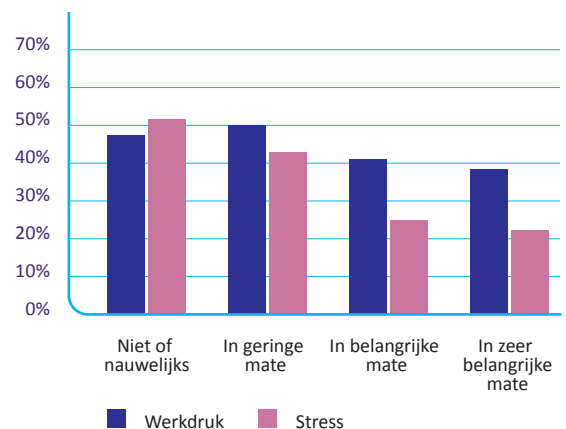
“Doorjakkeren is altijd ineffectief, zorg dus altijd voor pauzemomenten om te herstellen.”



### 4.3 Rol van de leidinggevende

In het balansmodel van TNO<sup>22</sup> wordt waardering en erkenning door de leidinggevende als belangrijke buffer gezien in het voorkomen van werkdruk en daarmee stress. In figuur 36 wordt de waardering en erkenning door de leidinggevende gerelateerd aan zowel de mate van werkdruk als stress bij de medewerker. Hoe meer waardering en erkenning van de leidinggevende, hoe minder werkdruk en stress de medewerkers ervaren. Belangrijk om aan te geven is dat vooral de score op ‘sterk verhoogde’ werkdruk en stress duidelijk afneemt bij meer geuite waardering door de leidinggevende.

**Figuur 36 | Ervaren stress naar waardering en erkenning leidinggevende (in procenten)**

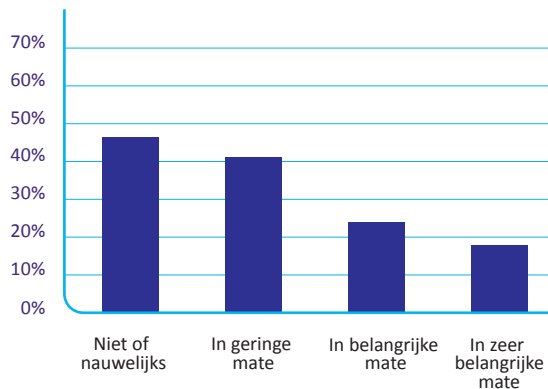


De rol van de leidinggevende in het oplossen van conflicten lijkt een belangrijke bijdrage te leveren aan vermindering van stress bij medewerkers. Ook hier komt naar voren dat de mate van stress daalt als de leidinggevende in staat is om conflicten op te lossen. Ongewenst gedrag en de daarmee gepaard gaande conflicten is bij uitstek een onderwerp waar leidinggevend een belangrijke rol in hebben.

<sup>22</sup> [https://www.tno.nl/media/2504/tno\\_werkdruk\\_model.pdf](https://www.tno.nl/media/2504/tno_werkdruk_model.pdf)



**Figuur 37 | Ervaren stress naar het oplossen van conflicten door leidinggevende (in procenten)**



Uit de figuren blijkt dat de leidinggevende een sleutelrol inneemt in het beïnvloeden van de ervaren werkdruk en stress en dan met name de ervaren ‘sterk verhoogde’ werkdruk en stress.

Waardering en erkenning gaat verder dan alleen het geven van feedback en complimenten. Het is geen kunstje dat je als leidinggevende kan opvoeren. Medewerkers hebben snel door of het gemeend is en of de leidinggevende weet waarvoor hij/zij waardering geeft. De leidinggevende moet zichtbaar zijn op de bouwplaats of kantoor als er gecommuniceerd wordt over het werk. Het geven van waardering en erkenning past bij coachend en/of dienend leiderschap, zo ook

het luisteren naar wat er leeft bij de medewerkers. Werkgevers die input hebben gegeven voor de realisatie van adviesblad ‘Samenwerken vermindert de werkdruk’ geven aan dat ze leidinggevend en hierop selecteren en trainen<sup>23</sup>.

#### 4.4 Werkdruk en stress op medewerkersniveau

Naarmate de ervaren algehele gezondheid toeneemt, neemt stress af. Werkdruk blijft nagenoeg gelijk. Wat opvalt is dat met name de scores op ‘sterk verhoogd’ bij zowel stress en werkdruk minder hoog zijn naarmate de gezondheid als beter wordt aangegeven.

Wat de causaliteit tussen werkdruk/stress en de ervaren algehele gezondheid is, is nog onduidelijk. We weten alleen dat medewerkers die een slechtere gezondheid ervaren, kampen met een hoge mate van stress. Voor leidinggevend en is deze relatie stress en algehele gezondheid iets om rekening mee te houden. Signalen zoals veranderd gedrag, meer fouten maken, moeite om het werk fysiek uit te voeren, kunnen te maken hebben met verminderde algehele gezondheid. Zonder op het medische vlak te begeven kan de leidinggevende met de medewerker bespreken dat er de mogelijkheid is om hierover met een bedrijfsarts in gesprek te gaan.



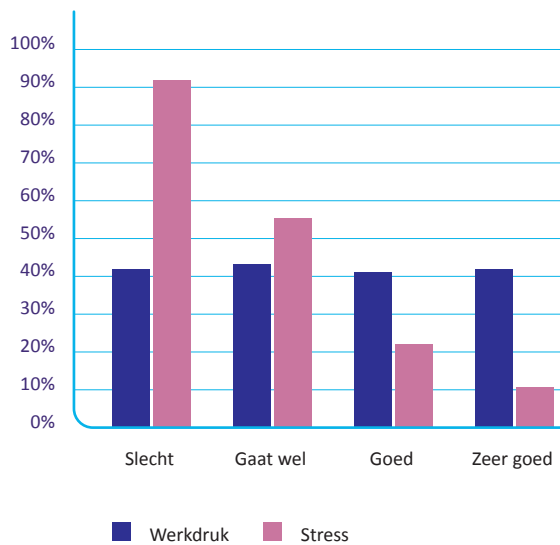
#### Uit de rondetafel Houd plezier

##### “Een slechte leidinggevende? Maak je niet druk.”

*Een slechte leidinggevende is zeker niet nuttig, maar hoe gaat een werkgever hiermee om? Een protocol maken kan een eerste aanzet zijn zodat een werknemer weet waar hij/zij terecht kan anders dan de eigen leidinggevende, zoals een vertrouwenspersoon. Bedrijven kunnen meer investeren in management en leiderschap. Toch ligt het complexer. Er is een cultuur van vertrouwen nodig om dit soort problemen bespreekbaar te maken. De bouw is vaak een traditionele sector met een hiërarchische organisatiestructuur. Zelfsturende teams kunnen een oplossing zijn om werknemers meer grip op hun werk en functioneren te laten krijgen. Bovendien speelt de kloof tussen het kantoor en de bouwplaats mee. Werkgevers zouden daar meer aandacht voor moeten hebben. Werkgevers zouden meer open moeten staan voor coachend en ondersteunend leiderschap. Zeker nu de arbeidsmarkt zo krap is. Zo merkt een deelnemer op: “Werknemers zijn een schaars goed aan het worden, goed werkgeverschap is vereist of anders vertrekt men gewoon.”*

<sup>23</sup> Samenwerken vermindert de werkdruk: [https://www.volandis.nl/media/dzhk5rzu/21003091\\_samenwerken-vermindert-de-werkdruk.pdf](https://www.volandis.nl/media/dzhk5rzu/21003091_samenwerken-vermindert-de-werkdruk.pdf)

**Figuur 38 | Ervaren werkdruk en stress naar mate van algehele gezondheid (in procenten)**



Tijdsdruk in het werk neemt toe, waardoor medewerkers vaker werkdruk ervaren. Dit geldt zowel voor UTA- als bouwplaatspersoneel. Uit de gesprekken met adviseurs komt naar voren dat werkdruk en stress meer speelt bij uitvoerders en voormannen en minder bij het vakpersoneel. Kantoorpersoneel neigt ernaar in drukte pauzes over te slaan. Daarnaast

wordt opgemerkt dat stress en werkdruk toenemen bij UTA-medewerkers doordat kennis afneemt bij (lokale) overheden. Projecten ondervinden hinder doordat de kennisuitwisseling niet goed verloopt tussen bouwers en overheden. Medewerkers geven in de DIA vaker aan dat hen dit stress oplevert. Op de bouwplaats ervaren de medewerkers vooral werkdruk door de toegenomen hoeveelheid werk.

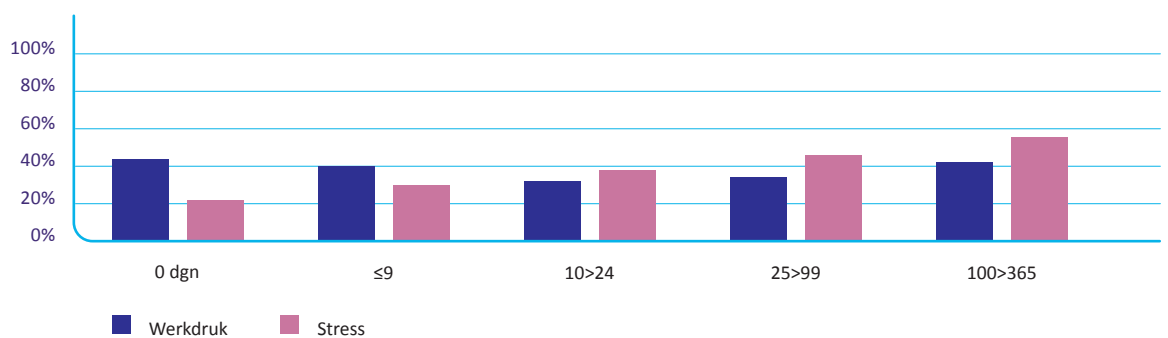
"Tijdsdruk in het werk neemt toe, waardoor medewerkers vaker werkdruk ervaren."



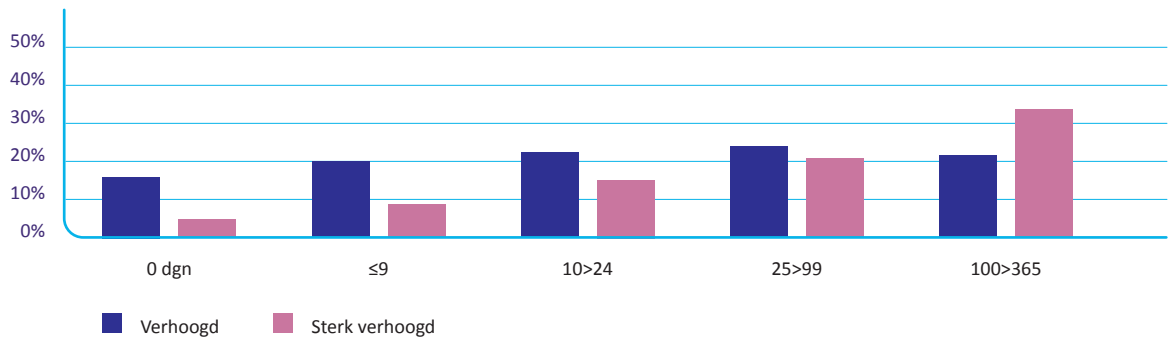
#### 4.5 Invloed van verzuim

Medewerkers die voor een groot deel van het jaar ziek zijn, scoren hoog op de ervaren stress. Naarmate de verzuimperiode langer duurt, is de score hoger op stress en dan met name de score 'sterk verhoogd'. De scores liggen allemaal hoger dan bij 0 dagen verzuim. Er is weinig verschil te zien bij de ervaren werkdruk tussen geen verzuim en kort of langdurig verzuim. Dit geldt met name bij 'verhoogde' werkdruk. Bij 'sterk verhoogde' werkdruk is deze alleen hoger bij verzuim van 100 tot 365 dagen.

**Figuur 39 | Ervaren werkdruk en stress naar verzuim (in procenten)**



**Figuur 40 | Mate van stress naar verzuim (in procenten)**



Stress heeft een relatie met de duur van een verzuimperiode en werkdruk in veel mindere mate. Stress (vanuit werk en/of privé) blijven belangrijke onderwerpen voor werkgever en werknemer om in de gaten te houden en met elkaar te bespreken. In figuur 40 is duidelijk dat de score op stress hoger is naarmate de verzuimperiode langer is.

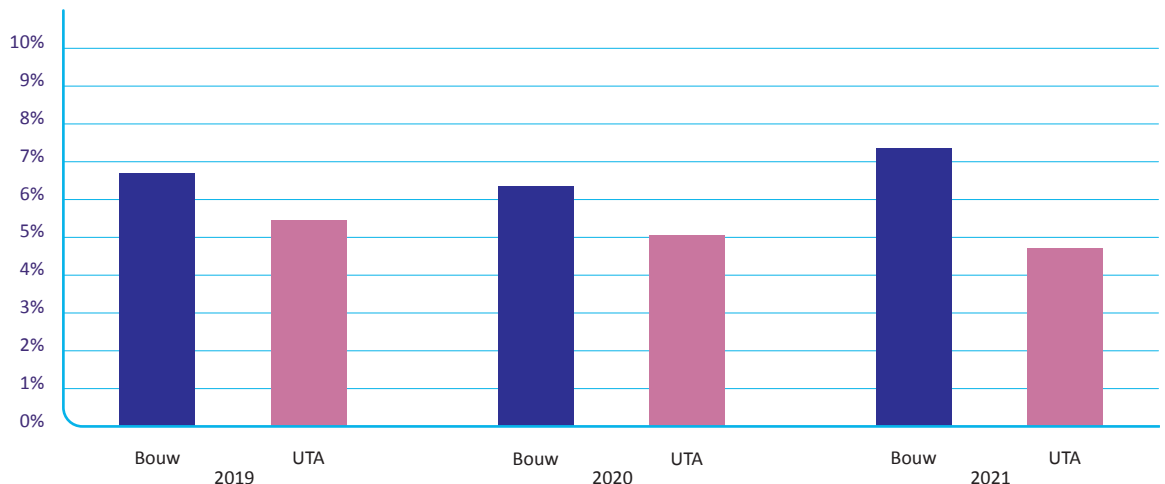
#### 4.6 Invloed van pesten

Pesten en intimidatie in de Bouw & Infra komt helaas ook voor. De vraag ‘Heeft u het afgelopen jaar in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie?’ is breed gesteld en bedoeld als signaal voor de bedrijfsarts in het individuele gesprek met de medewerker. Dit is het geval als de medewerker ‘soms’, ‘vaak’ of ‘altijd’ heeft ingevuld. Uit de cijfers blijkt dat het antwoord ‘soms’ het meeste voorkomt. In het PAGO-gesprek kan de bedrijfsarts hierop ingaan. Daarnaast zal de bedrijfsarts bespreken om welk soort ongewenst gedrag het precies gaat: seksuele intimidatie, agressie en geweld of

discriminatie<sup>24</sup>. In de figuren die over pesten gaan zijn de scores soms, vaak en altijd opgeteld. In onderstaande figuur 41 blijkt dat de afgelopen drie jaar pesten en intimidatie iets meer voorkomen in de bouw dan bij UTA. De vraag over pesten en intimidatie is een indicatieve vraag en is niet uit te splitsen. Dat maakt het lastig om deze percentuele scores te vergelijken met andere branches die deze uitsplitsing wel hebben. TNO geeft in haar rapport van 2020 aan dat 21% van de medewerkers geconfronteerd wordt met externe ongewenste omgangsvormen en 13% met interne ongewenste omgangsvormen<sup>25</sup>.

Extrapoleren we percentages uit de PAGO-vragenlijsten van de afgelopen drie jaar naar de gehele Bouw & Infra dan zou dat betekenen dat tussen de 7.000 en 8.000 werknemers te maken hebben met pesten en intimidatie op een populatie van 110.000 - 120.000 werknemers.

**Figuur 41 | Pesten en intimidatie 2019-2021 (in procenten)**



<sup>24</sup> Nadere toelichting aspecten van ongewenst gedrag in de toolbox Ongewenst gedrag

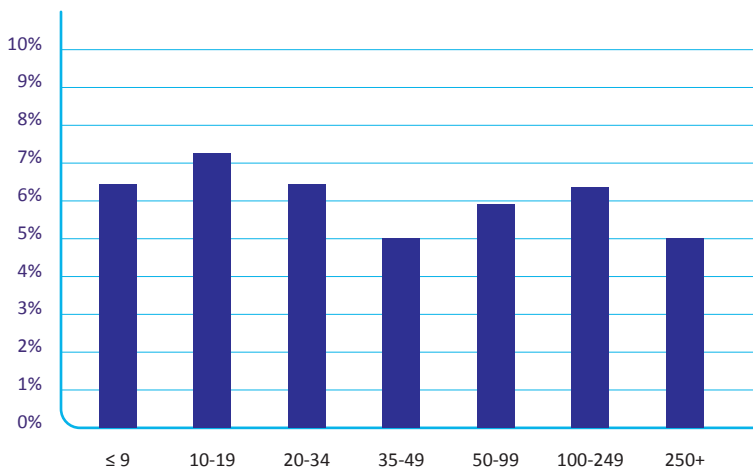
<sup>25</sup> <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Resultaten-in-Vogelvlucht.pdf>

Ongewenst gedrag gaat helaas niet alleen het slachtoffer en de dader aan. Ook de omstanders (passieve en actieve) zijn betrokken bij het ongewenste gedrag. Het is een groepsproces dat de omgang met elkaar mede bepaald binnen een team of organisatie. Het problemen van ongewenst gedrag is dan ook groter dan alleen degene die aangeven met ongewenst gedrag te maken te hebben.

dat intern ongewenst gedrag vaker voorkomt naarmate in een organisatie meer medewerkers werkzaam zijn<sup>26</sup>. In figuur 43 zijn de uitkomsten voor 2021 weergegeven.

Medewerkers die geen opleiding hebben afgerond of basisonderwijs hebben gevolgd geven aan vaker geconfronteerd te worden met pesten en intimidatie. Omdat niet duidelijk is wie hen pest of intimideert (intern of extern) is het erg lastig om op basis van deze gegevens een duiding te geven.

**Figuur 42 | Pesten en intimidatie in relatie tot bedrijfsgrootte 2021**  
(in procenten)



Het percentage pesten en intimidatie fluctueert per categorie bedrijfsgrootte en jaar tussen de 4% en 7%. Over de jaren 2019-2021 zijn de uitkomsten nagenoeg gelijk. De cijfers van TNO en de NEA uit 2018 laten zien

"Wat medewerkers helpt om met ongewenst gedrag om te gaan, is dat ze goede communicatieve vaardigheden hebben."



Wat medewerkers helpt om met ongewenst gedrag om te gaan, is dat ze goede communicatieve vaardigheden hebben en een werkomgeving waarbij ze zich veilig genoeg voelen om het te melden en bespreekbaar te maken. Dat geldt zowel voor het slachtoffer als de dader en de omstanders. Om de drempel van het melden te verlagen, helpt het een vertrouwenspersoon in de organisatie aan te stellen en hierover ook te communiceren naar de medewerkers.



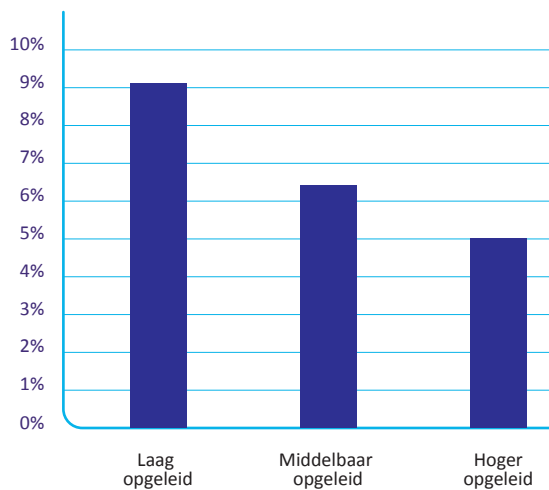
### Uit de rondetafel Houd plezier

*"In de bouw pesten en intimideren we niet; we hebben alleen dolletjes."*

*"Door één melding is mijn mening bijgesteld dat het bij ons in het bedrijf niet voorkomt." Waar de één geen aanstoot neemt is het voor de ander intimiderend. Het verschil tussen een dolletje en intimidatie of pesten is niet voor iedereen duidelijk. Hierover communiceren is erg belangrijk. Respectvol met elkaar omgaan is de norm. Daar waar een grens over gegaan wordt moet wel actie volgen. Het is veelal een onbekend terrein en daarmee nog niet zo goed belegd. Een beleid en een procedure hierop is belangrijk, met in elkaar in gesprek gaan en blijven is nog belangrijker."*

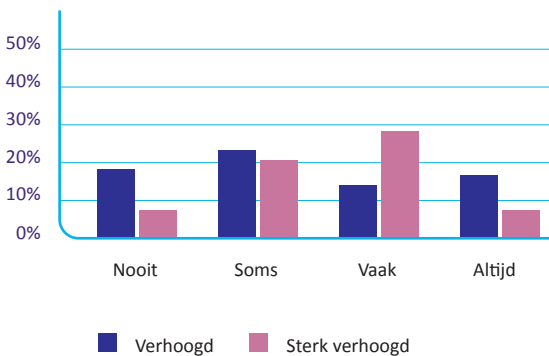
<sup>26</sup> <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Factsheet-Ongewenste-Omgangsvormen.pdf>

**Figuur 43 | Pesten en intimidatie in relatie tot opleidingsniveau 2021 (in procenten)**



Pesten leidt niet eenduidig tot meer stress. 'Soms' en 'vaak' komen het meest voor in relatie tot 'Sterk verhoogde' stress. Die correlatie is er wel met de duur van het verzuim.

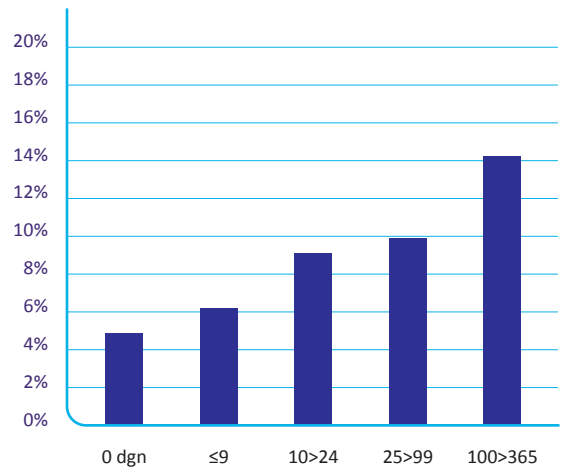
**Figuur 44 | Mate van stress bij pesten en intimidatie 2021 (in procenten)**



Pesten komt voor in de Bouw & Infra en in alle grootteklasse bedrijven. Laag geschoolde medewerkers worden vaker geconfronteerd met pesten en intimidatie. Dit komt overeen met het meer voorkomen van pesten bij de bouwplaatsmedewerkers dan bij UTA-medewerkers.

Er lijkt een relatie te zijn tussen ongewenst gedrag en verzuim. Daarnaast geeft het voor medewerkers die 'soms' en 'vaak' worden geconfronteerd met ongewenst gedrag stress en met name 'sterk verhoogde' stress.

**Figuur 45 | Pesten en intimidatie naar verzuim 2021 (in procenten)**



Vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid vraagt het om een integrale benadering om ongewenst gedrag te beteugelen. Van visie, beleid en voorbeeld gedrag, tot het trainen van communicatieve vaardigheden voor leidinggevend en medewerkers en het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Om werkgevers en werknemers te ondersteunen in het bevorderen van gewenst gedrag is een [beleidsdocument voor ongewenst gedrag](#) te downloaden via mijnVollandis. Deze module geeft ook handreikingen om beleid voor een klokkenluidersregeling en voor werkdruk op te stellen. Met dit document voldoet de werkgever niet alleen aan de Arboret maar wordt ook een goede start gemaakt om dit beleid intern te communiceren richting de medewerkers. Om de medewerkers verder bewust te maken van de gewenste omgangsvormen is een toolbox<sup>27</sup> ontwikkeld. De sector Bouw & Infra heeft met Vollandis afgesproken dat iedere door haar gecontracteerde arbodienst een vertrouwenspersoon beschikbaar heeft voor werknemers. Deze service is kosteloos. Op de website van Vollandis<sup>28</sup> staat hierover meer informatie.

<sup>27</sup> [www.vollandis.nl/toolbox-ongewenst-gedrag](http://www.vollandis.nl/toolbox-ongewenst-gedrag)

<sup>28</sup> [www.vollandis.nl/vertrouwenspersoon](http://www.vollandis.nl/vertrouwenspersoon)

Over het algemeen is de motivatie om in de sector te werken groot. Vooral bouwplaatsmedewerkers zijn trots op hun werk. Velen vinden hun vak het mooiste vak dat er is. Dit beeld is over de jaren heen een constante. Werkplezier is dan ook erg belangrijk voor de medewerkers. Hoewel het momenteel een werknemersmarkt is, laten medewerkers werkplezier zwaar wegen. De werksfeer, de aard van het werk en de collega's zijn van grote invloed op de motivatie van de medewerkers. Medewerkers stellen het op prijs om op zijn tijd een schouderklopje van de leidinggevende te krijgen.

"Medewerkers stellen het op prijs om op zijn tijd een schouderklopje van de leidinggevende te krijgen."



#### 4.7 Samenvatting Houd plezier

De werkdruk- en stressbeleving is met name onder UTA-medewerkers hoog. De bedrijfsgrootte heeft nauwelijks invloed op de mate van stress, maar die is wel van invloed op de mate van werkdruk. Ook het opleidingsniveau is van invloed op de stress- en werkdrukbeleving, hoger opgeleiden ervaren meer werkdruk en stress.

Naarmate een werkgever het werk beter organiseert, is er minder sprake van stress.

Medewerkers ervaren minder stress en werkdruk als hun leidinggevende in staat is conflicten op te lossen en hen waardering en erkenning te geven. Met name de sterkverhoogde score op werkdruk en stress neemt af naarmate de leidinggevende zijn rol hierin pakt.

Medewerkers die laag scoren op hun algehele gezondheid ervaren in hogere mate werkdruk en stress. Medewerkers hebben vooral last van stress bij een slechte algehele gezondheid. Er is een duidelijke trendlijn te zien in stressbeleving en de duur van een verzuimperiode. Hoe langer de verzuimperiode hoe hoger de stress. Dat is niet zichtbaar bij de werkdrukbeleving.

Rond de 7% van de medewerkers geeft aan soms, vaak of altijd geconfronteerd te worden met pesten en of intimidatie. De score op 'sterk verhoogde' stress zijn hoog. Ongeacht hoe deze score zich verhoudt tot de rest van Nederland of ander branches, is dit een ernstig en ook taai probleem dat aandacht behoeft. Niet alleen het slachtoffer, maar ook collega's in het team ondervinden hier hinder van. De gevolgen beperken zich niet alleen tot het verzuim ten gevolge van stress bij het slachtoffer. Omdat dit impact heeft op de samenwerking in het team kan het ook onveilig werken en ongelukken in de hand werken.

# 5

## Kijk vooruit

DE BOUW- EN INFRASECTOR IS SINDS HET BEGIN VAN DEZE EEUW RADICAAL VERANDERD. DIGITALISERING, AUTOMATISERING EN RECENT ROBOTISERING ZIJN DAAR DE OORZAAK VAN. DIT HEEFT GEVOLGEN VOOR HET BOUWPROCES WAARDOR WERKZAAMHEDEN VERSCHUIVEN VAN DE BOUWPLAATS NAAR DE WERKPLAATS EN DE FABRIEKSHAL. ENERZIJD LEIDT DIT TOT MEER SPECIALISTISCH WERK, MAAR TEGELIJKERTIJD OOK TOT MEER AFSTEMMING EN COÖRDINATIE VAN DE WERKZAAMHEDEN OP DE BOUWPLAATS. ALOM BEKEND IS HET TEKORT AAN PERSONEEL IN DE BOUW- EN INFRASECTOR. DIT DOET ZICH VOOR IN ALLE FUNCTIES EN ZORGT ERVOOR DAT DE WERKHOEVEELHEID TOENEEMT.

### 5.1 Arbeidsmarkt

Voor de financiële crisis van 2008-2013 waren er nog bijna 170 duizend werknemers werkzaam in de sector, anno 2021 zijn dat er ongeveer 120 duizend. Veel werknemers verloren hun baan, maar diezelfde periode nam ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt toe waardoor steeds meer werknemers kozen, al of niet vrijwillig, voor het zzp-schap.

"De bouw- en infrasector is sinds het begin van deze eeuw radicaal veranderd."

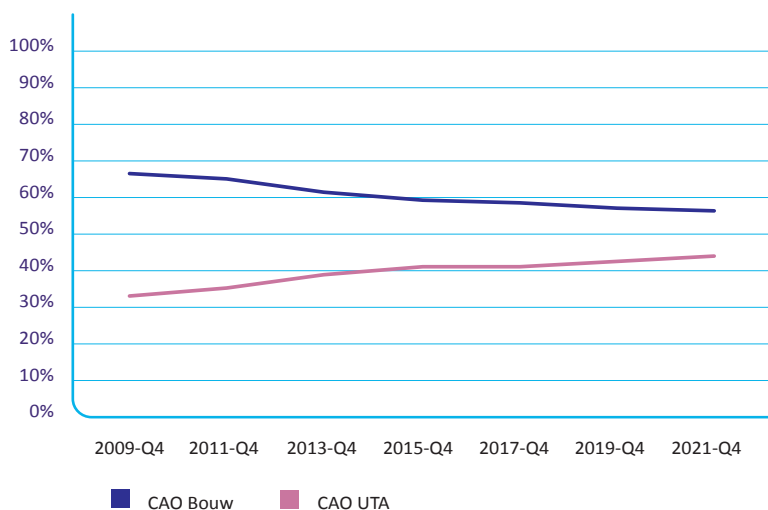


hebben zij zelf de specialisten in dienst. Dit maakt het mogelijk om meerdere cao's te voeren. Tot slot leidt de verduurzaming en digitalisering in de nieuwe en bestaande bouw tot een groter aandeel van de installatietechniek. Die werknemers vallen niet onder de cao Bouw & Infra.

Deze ontwikkelingen raken vooral het bouwplaatspersoneel. Het aantal UTA-werknemers is inmiddels op nagenoeg hetzelfde peil als in 2008, maar het aantal bouwplaatswerknemers blijft aanzienlijk achter. Dit maakt dat de beide functiegroepen elkaar in omvang dichter naderen dan vroeger.

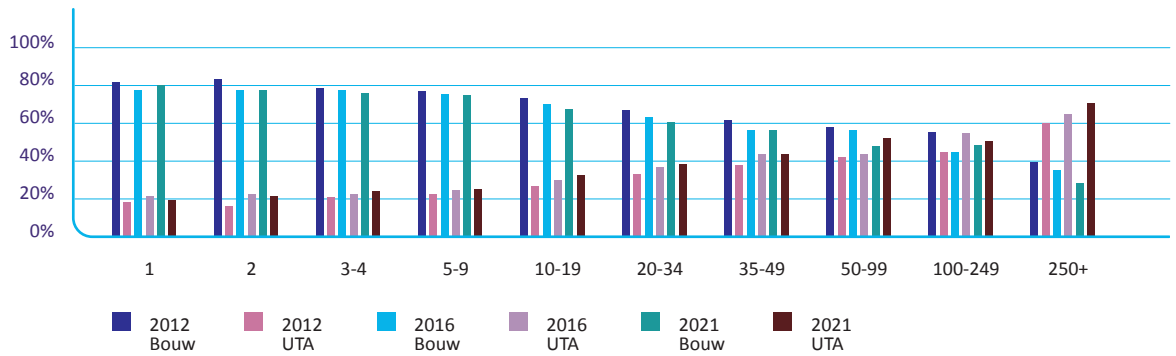
Bij de microbedrijven, minder dan 10 medewerkers in dienst, zijn nog steeds hoofdzakelijk bouwplaatsmedewerkers in dienst. Bij de bedrijfsgrootte daarboven neemt het aandeel bouwplaats snel af en het aandeel UTA omgekeerd evenredig toe. De verhouding UTA - Bouwplaats is in de grootteklasse bedrijven tussen de 100-249 medewerkers nagenoeg gelijk. Bij de grootste bedrijven overtreft het aandeel UTA de Bouwplaats. Dit is al sinds 2012 zo, maar deze trend verdiept zich wel steeds meer.

Figuur 46 | Ontwikkeling werknemers UTA en Bouwplaats (in procenten)



Vaak voeren zelfstandigen specialistische werkzaamheden uit of huren hoofdaannemers gespecialiseerde onderaannemers in voor het werk. Soms verbreden aannemers hun werkzaamheden en

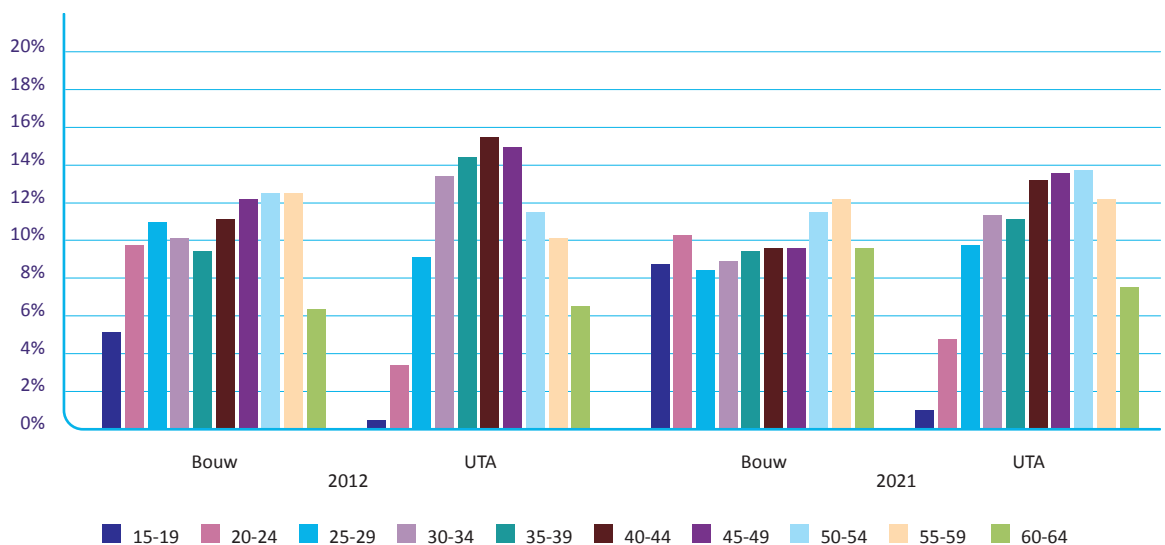
**Figuur 47 | Ontwikkeling werknemers UTA en Bouwplaats naar grootteklasse bedrijf (in procenten)**



Bovengenoemde ontwikkelingen hebben hun weerslag gehad op de leeftijdsopbouw van cao'ers. Zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers laten een afvlakking van de opbouw zien wat de middengroepen betreft die vroeger meer vertegenwoordigd waren. Bij bouwplaatsmedewerkers is dit sterker dan bij UTA-medewerkers. Bij bouwplaatsmedewerkers is een sterke toename van de jongste groep werknemers zichtbaar. De leeftijdscategorie 15-19 jaar is in tien jaar tijd bijna verdubbeld, maar ook de oudste leeftijdscategorie steeg van een aandeel van 6% naar 10% in die jaren.

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat er weinig rust in het werk is. Er is veel wisseling van personeel door tijdelijke inhuur van werkkrachten. Uit de praktijk komen signalen dat dit tot frustraties leidt bij uitvoerders en bouwplaatsmedewerkers doordat zij steeds weer nieuwe collega's moeten inwerken. Deze nieuwe collega's zijn vaak geen opgeleide vakkrachten. Ook komt het voor dat onderaannemers afspraken niet na kunnen komen vanwege personeelskrapte.

**figuur 48 | Ontwikkeling werknemers UTA en Bouwplaats naar leeftijdscategorie (in procenten)**





## Zwaarwerkregeling

Sinds 1 januari 2021 kan de oudste leeftijdscategorie bouwplaatsmedewerkers, 60-64 jaar, gebruikmaken van de zwaarwerkregeling. Deze regeling geldt voor bouwplaatsmedewerkers die 3 jaar of korter voor hun pensioen zitten en die minimaal 20 jaar van de 25 voorafgaand aan de uittredingsdatum in de cao Bouw & Infra werkzaam zijn geweest. Vanaf 1 januari 2022 geldt deze regeling ook voor UTA-werknemers die in de laatste 25 jaar minimaal 20 jaar onder de cao hebben gewerkt en minimaal 5 jaar als bouwplaatsmedewerker. Tot nu toe hebben 1.073 werknemers gebruik gemaakt van deze regeling.

De krapte kan nog eens onbedoeld worden vergroot door de invoering van de zwaarwerkregeling. De belangstelling hiervoor is groot. Zo laten medewerkers tijdens de DIA weten dat ze 'staan te trappelen' om aan de regeling deel te nemen zodra het kan. De regeling geniet grote bekendheid volgens adviseurs en is beter bekend dan de 55+-regeling.

In de rondetafel Kijk vooruit van 12 mei jl. kwam de stelling op tafel: "Deelname aan de DIA is behoud van personeel." Hoewel de meeste deelnemers de stelling konden onderschrijven, wezen zij er wel op dat het alleen verplichten van deelname onvoldoende is.



### Uit de rondetafel Kijk vooruit

#### *"Industrialisatie leidt tot leegloop van de cao."*

*In 2008 waren er ongeveer 170.000 werknemers in de cao Bouw & Infra. Momenteel zitten er rond de 120.000 werknemers in de cao. De UTA-werknemers zijn teruggeveerd naar het 'oude' niveau, maar de bouwplaatsmedewerkers niet. Vraag is waar dat aan ligt: minder vaste contracten, meer zzp'ers, meer buitenlandse werknemers? De kans is overigens vrij groot dat dit ook niet meer op het oude niveau komt, hetgeen consequenties kan hebben voor de activiteiten/voorzieningen die vanuit de cao bekostigd/gefinancierd worden. De verhouding UTA - bouwplaats is nu bijna fifty-fifty. Robotisering leidt niet altijd tot minder banen, maar wel andere banen. Het nieuwe werk kan minder afwisselend en daardoor minder aantrekkelijk zijn. Door de stikstofcrisis wordt er minder gebouwd. De vraag is of er dus meer personeel nodig is. Als de productie weer op stoom komt, is het maar de vraag of er voldoende personeel beschikbaar is. Dit speelt in alle sectoren. Robotisering zou dan juist helpend kunnen zijn om aan de vraag te kunnen voldoen. Deelnemers aan de rondetafel zouden het zinvol vinden in een volgend bedrijfstakverslag Europese cijfers (voor zover beschikbaar) over industrialisatie en robotisering in de bouw op te nemen. Daarmee kan dan een vergelijking met de Nederlandse situatie worden gemaakt.*

Belangrijk is dat werknemers intrinsiek gemotiveerd zijn om ermee aan de slag te gaan. Van belang is dat werknemers ervaren dat zij er zelf 'beter' van worden.

"Het is voor werkgevers van belang om (gezond) personeel zo lang mogelijk inzetbaar te houden."



## 5.2 Loopbaan en arbeidsvoorwaarden

Het zal niemand zijn ontgaan dat de vraag naar bouwproductie, en dan met name in de woningniewbouw, de laatste jaren sterk toeneemt. Dat die moeizaam wordt gerealiseerd heeft onder meer te maken met klimaat- en milieudoelstellingen waarvan het stikstofprobleem het bekendste voorbeeld is. Daarnaast speelt het tekort aan bouw personeel een grote rol. Zolang deze vraagstukken niet zijn opgelost, is het maar de vraag of de doelstelling van de regering om 1 miljoen huizen te bouwen tot 2030 kan worden gehaald. Automatisering en digitalisering van de bouwproductie kan soelaas bieden. Zo besluiten steeds meer grote bouwondernemingen vol in te zetten op geprefabriceerde bouwproductie van beton- en steenbouw dan wel houtskeletbouw.

Deze ontwikkeling zal het werken op de bouwplaats nog verder verschuiven naar de fabriekshal. Het voordeel is dat er meer werk onder geconditioneerde omstandigheden gedaan kan worden, wat gunstig is voor de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Het nadeel is dat een deel van het ambachtelijk werk op de bouwplaats verdwijnt wat voor een aantal bouwplaatsmedewerkers het werk minder aantrekkelijk maakt. Het is de vraag of de cao Bouw & Infra profiteert van de nieuwe werkgelegenheid in de fabrieken. Bovendien kunnen de werkzaamheden hierdoor eentoniger en meer repeterend worden waardoor het mogelijk minder aantrekkelijk wordt voor vakpersoneel. Wel biedt het de mogelijkheid andersoortig personeel aan te trekken. Hoe het werk ook wordt ingericht, de vraag naar personeel zal voorlopig blijven.

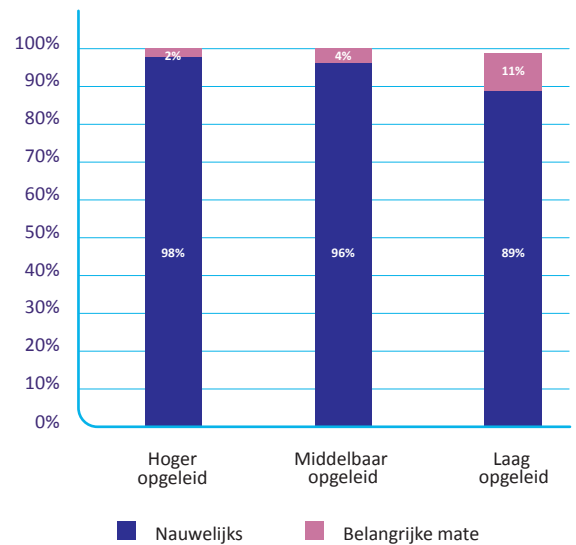
Grotere bedrijven trekken vooralsnog de kar als het gaat om de industrialisatie van het bouwproces. Kleinere bedrijven wachten de ontwikkelingen af. Bij middelgrote bedrijven is vaak bepalend hoe de directie in de wedstrijd zit. Als een directeur een innovator is, is het bedrijf meer bezig met technologische ontwikkelingen dan wanneer niemand die rol pakt.

"In de bouw is een vijfdaagse werkweek gebruikelijk, maar er is een trend dat met name de jongere generatie UTA-medewerkers een vierdaagse werkweek willen."



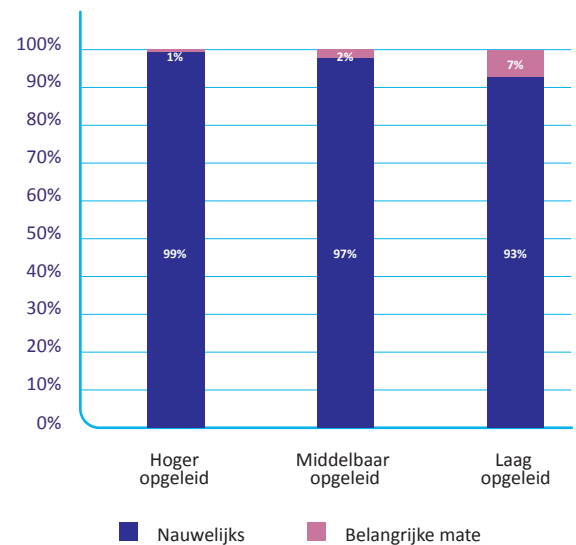
In de bouw is een vijfdaagse werkweek gebruikelijk, maar er is een trend dat met name de jongere generatie UTA-medewerkers een vierdaagse werkweek willen. Daarnaast willen ze een loopbaanperspectief. Bedrijven moeten hieraan wennen, maar gezien de krapte aan vooral jong personeel zien zijn zij zich gedwongen hier toch in tegemoet te komen. De wens om hybride te werken past ook in deze trend. Vooral in de leeftijd tussen 30 en 40 jaar als medewerkers jonge gezinnen hebben. Bij grotere bedrijven is dit vaak makkelijker te realiseren dan bij kleinere. Bouwplaatsmedewerkers vinden vaker de reistijd een hindernis in hun werk. Soms is dit een reden om een andere werkgever te zoeken.

**Figuur 49 | Maakt u zich zorgen dat u werkloos kunt worden? (in procenten)**



Laag opgeleiden maken zich duidelijk meer zorgen over hun werkzekerheid dan hoog opgeleiden. Toch maakt gemiddeld 96% van de PAGO-deelnemers zich geen zorgen over baanverlies. De grote vraag naar productie speelt hierin een grote rol. Ook de komst van nieuwe technologie heeft nauwelijks effect op de verwachting overbodig te worden en de baan te verliezen.

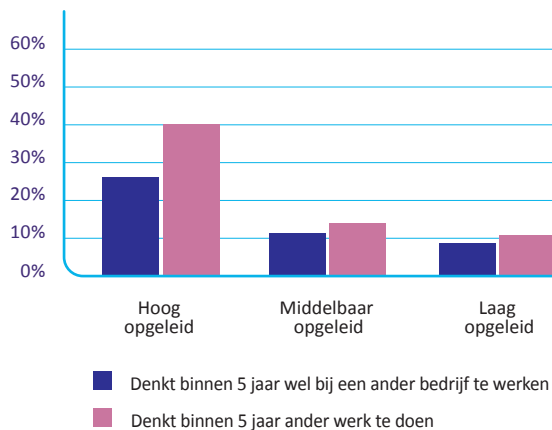
**Figuur 50 | Maakt u zich zorgen dat nieuwe technologie u overbodig maakt? (in procenten)**



Gemiddeld maakt 97% zich geen zorgen. Wel zijn ook hier de zorgen van laagopgeleiden groter dan bij hoogopgeleiden. Werknemers wachten de ontwikkelingen af en gaan ervan uit een cursus of training te krijgen tegen de tijd dat dit nodig is.

Werknemers in de Bouw & Infra maken zich weinig zorgen over hun baan zekerheid. Ook geven zij er blijk van niet erg mobiel op de arbeidsmarkt te zijn. Dat blijkt ook uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. De sector scoort bovengemiddeld op de vraag of werknemers denken over 5 jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken en of zij over 5 jaar nog hetzelfde werk doen.

**Figuur 51 | Denkt u over 5 jaar bij een ander bedrijf te werken of ander werk te doen? (in procenten)**

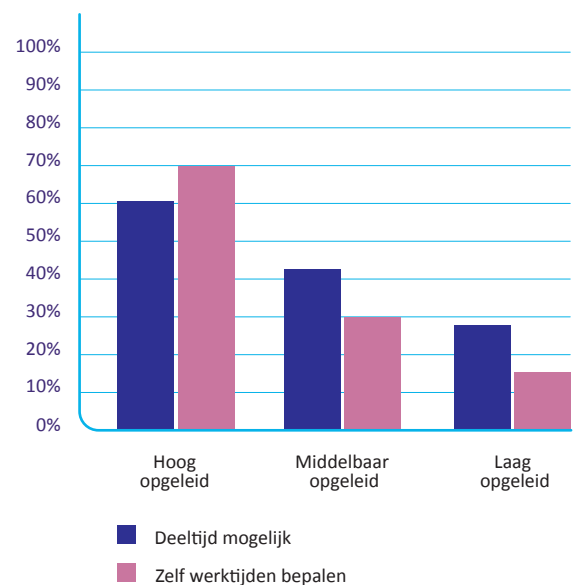


Van de laag- en middelbaar opgeleiden denkt rond de 10% over 5 jaar ander werk te doen of bij een ander bedrijf te werken. Een kwart van de hoger opgeleiden denkt over 5 jaar bij een ander bedrijf te werken en 40% verwacht zelfs ander werk te doen. Deze uitkomsten zijn niet verrassend, want over het algemeen zijn hoger opgeleiden mobieler op de arbeidsmarkt. Maar met de toename van UTA-personeel zal dit een andere dynamiek geven op de bouwmarkt. Door de digitalisering zijn er met name onder UTA'ers nieuwe functies bijgekomen zoals IT-functies. Zij zijn minder gebonden aan een specifieke sector en zijn net zo goed in te zetten in andere sectoren. Een ander aspect is dat hoger opgeleiden meer loopbaanmogelijkheden hebben dan middelbaar en lager opgeleiden die voornamelijk op de bouwplaats werkzaam zijn.

Vorig jaar is deze figuur uitgesplitst naar UTA en Bouwplaats. Toen verwachtte 18% van de UTA'ers over 5 jaar bij een ander bedrijf te werken. Een kwart van hen verwachtte over 5 jaar ander werk te doen. Onder hoog opgeleid in deze figuur zijn begrepen alle hbo-opgeleiden en hoger. In de functiegroep UTA zitten doorgaans ook werknemers met een niveau 4 opleiding. In deze figuur vallen die in de categorie middelbaar opgeleid. Naarmate de opleiding hoger is, is het vaker mogelijk binnen het huidige werk in deeltijd te werken en zelf de werktijden te bepalen.

Hoe gaan bedrijven om met de arbeidskrachte? Werkgevers zetten vooral in op het verbeteren van de secundaire arbeidsvoorwaarden zoals thuiswerkmogelijkheden, een sportabonnement of leuke dingen organiseren om de betrokkenheid te vergroten bij de eigen onderneming. Ook geven zij medewerkers een bonus als deze een nieuwe medewerker rekruteert. Ook laten zij ervaren collega's meerdere taken uitvoeren om het tekort aan vakpersoneel te verzachten. Toch moeten bedrijven soms keuzes maken door personeelsgebrek en momenteel ook gedreven door leveringsproblemen van materialen. Werkgevers vinden het vaak nog lastig hun vraag te formuleren waaraan zij behoefte hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zijn bekend met het PAGO, maar het nut van de DIA waar het PAGO onderdeel van is, kan nog beter onder de aandacht worden gebracht.

**Figuur 52 | Is het mogelijk in het huidige werk in deeltijd te werken en zelf de werktijden te bepalen? (in procenten)**



De laag opgeleiden hebben vaak niet de mogelijkheid in deeltijd te werken of zelf de werktijden te bepalen. Dit zijn de medewerkers op assistentniveau zoals oppermannen en bouwvakhelpers. Vakopgeleid bouwplaatspersoneel en een deel van de uitvoerders, calculators en werkvoorbereiders heeft meer mogelijkheden zelf de werktijden en het aantal te werken uren te bepalen. Staffunctionarissen, hoger technisch personeel en leidinggevendenden hebben de meeste zeggenschap over de te werken uren. De verschillen zijn groot, maar met het oog op de krappe bouwmarkt en de verschuiving van werk van de bouwplaats naar de fabriek, is dit een steeds belangrijkere arbeidsvoorwaarde om personeel aan te trekken.

"De scholingsbereidheid is in de bedrijfstak Bouw & Infra groot."



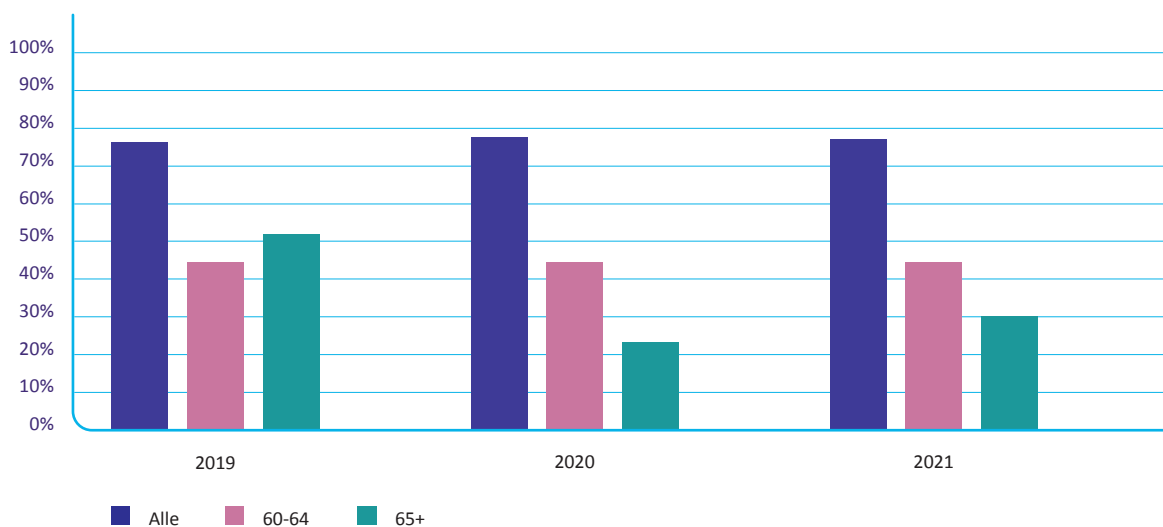
### 5.3 Opleiden en ontwikkelen

Een pluim voor de bedrijfstak! De scholingsbereidheid is in de bedrijfstak Bouw & Infra groot. Op de vraag vanuit de PAGO 'Bent u bereid een opleiding te volgen?' antwoorden nagenoeg alle leeftijdscategorieën gemiddeld 70% à 80% met een 'ja'. De leeftijdscategorie 60-64 laat daarentegen zien dat

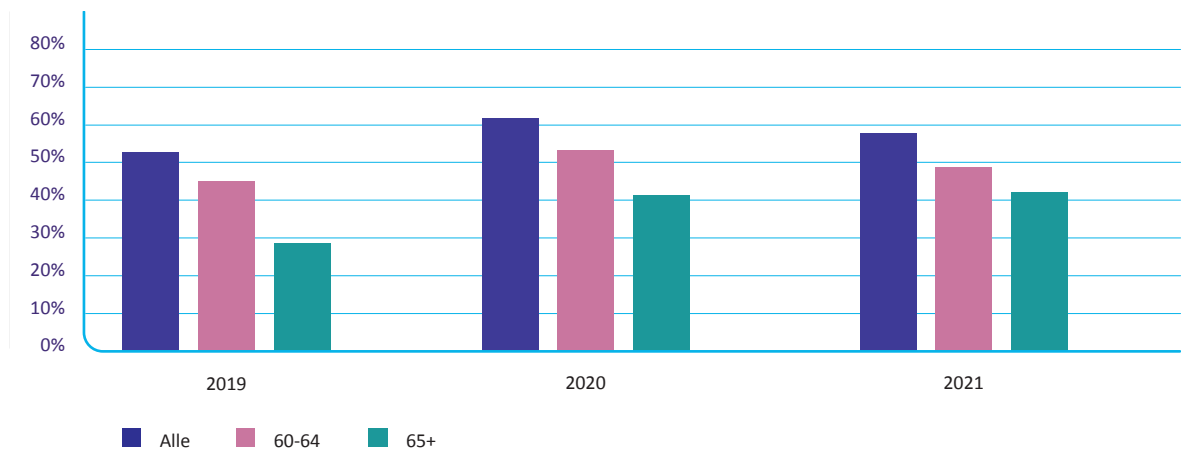
de bereidheid om een opleiding te volgen aanzienlijk afneemt. Meer dan de helft van de deelnemers in deze leeftijdscategorie zegt geen opleiding meer te willen volgen. Boven de 65 jaar neemt de bereidheid om een opleiding te volgen verder af.

Naast EVC houdt Vollandis een pilot voor het ontwikkelen van een [Skillspaspoort](#). Dit moet de medewerker ondersteunen bij het digitaal in kaart brengen van zijn/haar kwaliteiten, competenties en ervaringen. Voor HR is het een bruikbaar instrument om de ontwikkeling van de medewerkers te volgen. Skillbased denken zit nog niet tussen de oren en het is dan ook belangrijk dat de medewerker centraal staat bij de uitvoering. Om medewerkers te motiveren hiermee aan de slag te gaan, is het nodig dat zij een stip op de horizon hebben. Weten welke tijdsbesteding het hen kost rekening houdend met hun persoonlijke situatie zoals gezin, mantelzorg en financiën. Om een traject te laten slagen is begeleiding nodig. Dit kan vanuit HR of door gebruik te maken van een leerbuddy voor bijvoorbeeld oudere medewerkers die hen stimuleert bij de ontwikkeling. Werkdruk kan roet in het eten gooien, voldoende tijd vrijmaken is van belang. Het vraagt van zowel werkgever als werknemer de nodige investering. Die betaalt zich terug doordat de werknemer zich verder ontwikkelt en het draagt bij aan behoud van personeel voor de werkgever.

Figuur 53 | Bent u bereid een opleiding te volgen? (naar leeftijdscategorie en in procenten)



**Figuur 54 | Heeft u de afgelopen 2 jaar een opleiding, cursus of training gevolgd? (naar leeftijdscategorie in procenten)**



De figuur 54 laat procentueel zien hoeveel werknemers in de verschillende leeftijdscategorieën de afgelopen drie jaar scholing heeft gevolgd. In 2019 was dit 52%. In 2020 was dit 62% en in 2021, 58% voor alle categorieën. De oudere medewerkers hebben wel minder vaak een vorm van scholing gevolgd, maar de laatste twee jaren heeft toch nog meer dan 40% scholing gevolgd van de 65-plussers.

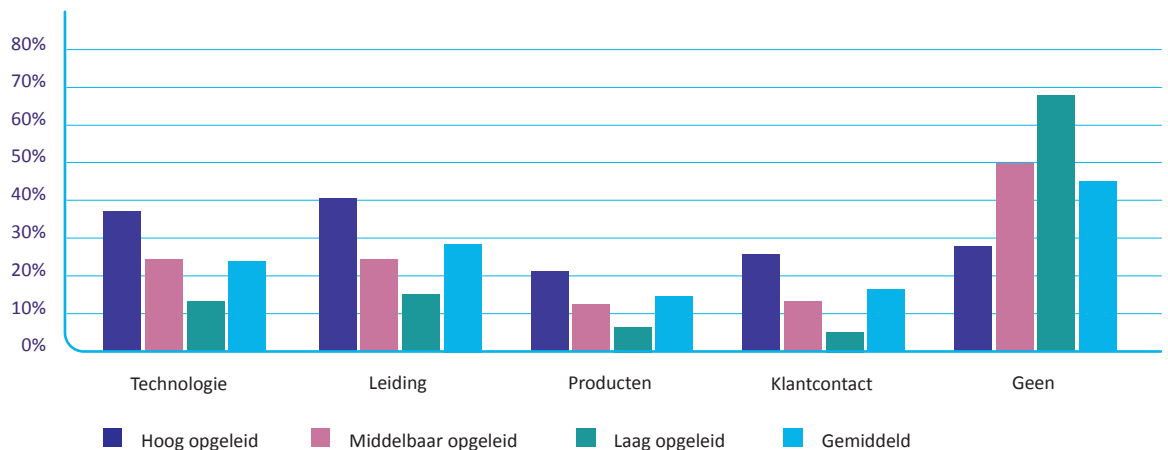
Hoewel de opleidingsbereidheid met het stijgen van de leeftijd afneemt, is het opmerkelijk te noemen dat veel oudere medewerkers, zelfs de 65-plussers recent een vorm van scholing heeft gevolgd. Het lijkt alsof de coronapandemie hier een kleine invloed op heeft gehad gezien de stijging in de laatste twee jaren. Mogelijk hebben medewerkers, en werkgevers, de periode aangegrepen om scholing te volgen doordat projecten uitvielen dan wel in de tijd opschoven en er zo meer tijd was om scholing te volgen.

De snelheid waarmee de sector verandert, heeft zoals we tot nu toe hebben gezien nauwelijks impact op de beleving van werknemers aangaande hun arbeidsmobiliteit en baanzekerheid. De vraag hoe werknemers met verandering omgaan moet dan ook in het licht hiervan worden bezien.

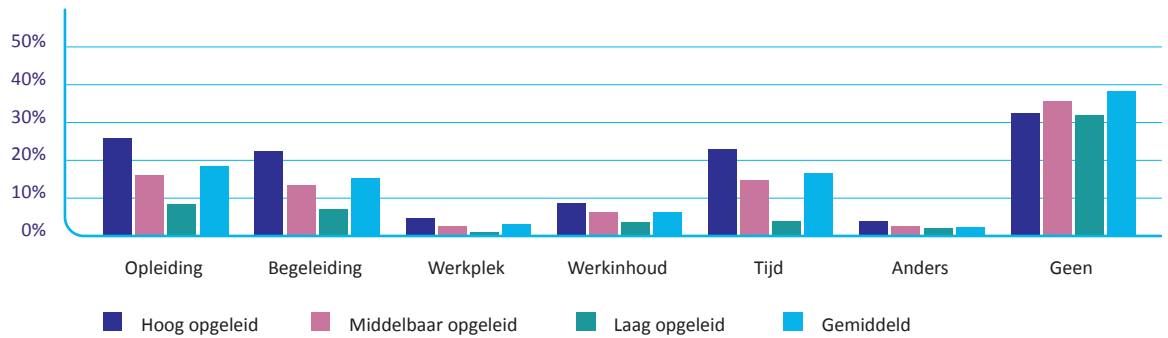
In de PAGO-vragenlijst wordt aan werknemers de vraag gesteld of zij het afgelopen jaar te maken hebben gehad met veranderingen in de:

- Technologie, zoals machines, of ICT;
- Manier waarop ze hun werk uitvoeren of hoe zij leiding krijgen;
- Producten/diensten die zij helpen maken of leveren;
- Hoeveelheid contact met klanten;
- Geen veranderingen.

**Figuur 55 | Heeft u in het afgelopen jaar te maken gehad met veranderingen? (in procenten)**



**Figuur 56 | Wat heeft u nodig om met de veranderingen om te kunnen gaan? (in procenten)**



Laag en middelbaar opgeleiden geven het vaakst aan geen veranderingen te kennen. Hoog opgeleiden melden de meeste veranderingen vooral in het gebruik van ICT en de manier waarop zij hun werk uitvoeren dan wel leiding krijgen. Hoe lager de opleiding, hoe minder veranderingen werknemers ervaren. Als werknemers weinig veranderingen signaleren, ligt het voor de hand dat zij hierbij ook geen hulp nodig hebben.

Het meest gegeven antwoord is 'geen' op de vraag of medewerkers hulp nodig hebben. Een vijfde tot een kwart van de hoog opgeleiden geeft aan dat zij behoefte hebben aan een opleiding, training of cursus gevolgd door begeleiding of een coach en tijd. Er is nagenoeg geen behoefte aan iets aan de inrichting van de werkplek te veranderen, dit geldt voor alle niveaus. Ook zijn er nauwelijks aanpassingen van de werkinhoud nodig.

Op zich is dit consistent met dat werknemers zich weinig zorgen maken hun baan te verliezen of de vrees dat nieuwe technologie hen overbodig maakt. Bovendien denken de middelbaar en laag opgeleiden dat zij over 5 jaar nog hetzelfde werk zullen doen en dat ze bij dezelfde werkgever blijven werken. Toch blijft dit gevoelsmatig haaks staan op de ontwikkelingen die in de sector gaande zijn. Een verklaring kan zijn dat werknemers bij kleinere bedrijven nog weinig te maken hebben met automatisering, robotisering en digitalisering. Anderzijds zouden medewerkers bij grote bedrijven wel al vaker met deze ontwikkelingen te maken moeten hebben. Zeker op het vlak van digitalisering waar het kantoorpersoneel mee te maken heeft. Een andere optie is dat de geleidelijke invoering van automatische en digitale hulpmiddelen niet als een (grote) verandering wordt gezien en dat deze weinig extra training en begeleiding vergen om

er mee te leren werken. Training on the job is een snelle en effectieve manier voor medewerkers om zich nieuwe vaardigheden eigen te maken. Omdat een theoriecomponent (nagenoeg) ontbreekt, voelt dit misschien niet als een opleiding of cursus.

#### 5.4 Risico op uitval

Nog steeds zullen veel mensen het werken in de bouw als 'zwaar werk' bestempelen. De werkelijkheid is dat het meeste werk lang niet zo zwaar meer is als veertig jaar geleden. Sinds die tijd is er veel gemechaniseerd, geautomatiseerd en is er meer aandacht gekomen voor de mens in het arbeidsproces. Invoering van regelgeving heeft hier zeker bij geholpen, met het bekendste voorbeeld de Arbowet.

Het is niet zo dat er nu geen medewerkers in de sector zijn met gezondheidsklachten. Ook ervaren nog steeds veel medewerkers het werk als zwaar. Langdurig zwaar of repeterend werk kan leiden tot klachten en uiteindelijk tot vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces. Volandis beschikt over twee methodes om het risico op uitval in zekere zin te voorspellen. Deze methodes zijn de werkvermogenindex (WVI) en de arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI). Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de uitslagen van het werkvermogen en de arbeidsongeschiktheidsindicator een voorspellende waarde hebben voor het verzuim en uitval in de toekomst<sup>29</sup>.

### 5.4.1 Werkvermogenindex

De werkvermogenindex (WVI) is gebaseerd op de welbekende Work Ability Index (WAI). Die is internationaal bekend en afkomstig van de Finse professor Ilmarinen. De WVI van de Bouw & Infra heeft hier veel overeenkomsten mee.

## Werkvermogenindex

Werkvermogen vormt één van de basisvoorwaarden voor het welbevinden van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Werkvermogen is de mate waarin een werknemer zowel fysiek als psychisch in staat is het huidige werk uit te voeren. De score wordt berekend uit de vragenlijst op basis van 10 factoren: aanwezige aandoeningen en beperking in het werk hierdoor, de mate waarin men zich fit en energiek voelt, plezier heeft in dagelijkse bezigheden en vertrouwen in de toekomst heeft. Ook geeft men een eigen inschatting (score) van het werkvermogen. De opgegeven antwoorden bepalen het aantal punten voor de werknemer:

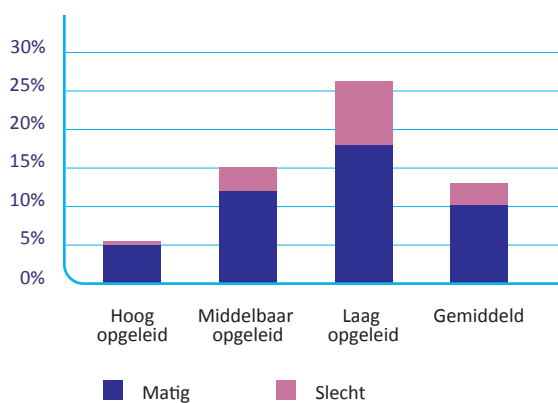
7 - 27 slecht, 28 - 36 matig, 37 - 43 goed en 44 - 49 uitstekend.

grootste groep is in de sector. Alle niveaus hebben voor 35-40% een 'goed' werkvermogen, maar 60% van de hoogopgeleiden heeft een 'uitstekend' werkvermogen. Dit is bij de andere niveaus lager. Mogelijk is dit niet aan een bepaalde oorzaak toe te schrijven. Immers, de werkomstandigheden verschillen aanzienlijk tussen laag- en hoogopgeleiden. Laagopgeleiden hebben vaker te maken met blootstelling aan weersomstandigheden, lawaai en stoffen, hebben fysiek vaak meer inspannend werk en voeren vaker dezelfde handelingen uit. Daarnaast hebben zij in hun werk minder mogelijkheden hun werktijden en de omvang van hun werkuren te bepalen. Laagopgeleiden hebben doorgaans minder vertrouwen in de toekomst en vrezen er vaker voor werkloos te worden. Gemiddeld was de WVI in 2021 41,7%.

### 5.4.2 Arbeidsongeschiktheidsindex

De werkvermogenindex vormt de basis voor het berekenen van de Arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI). De AOI is als instrument op maat gesneden voor de Nederlandse bouw- en infrasector en heeft daarmee geen vergelijkbaar instrument in sectoren in binnen- of buitenland.

**Figuur 57 | WVI 2021 naar opleidingsniveau (in procenten)**



Het verschil tussen de opleidingsniveaus is relatief groot. Naarmate het opleidingsniveau lager is, stijgt het percentage medewerkers met een 'matig' en 'slecht' werkvermogen. Laagopgeleiden hebben vier keer vaker een werkvermogen dat onvoldoende is ten opzichte van de hoogopgeleiden. De middelbaar opgeleiden bepalen voor een groot gedeelte het gemiddelde, omdat dit de

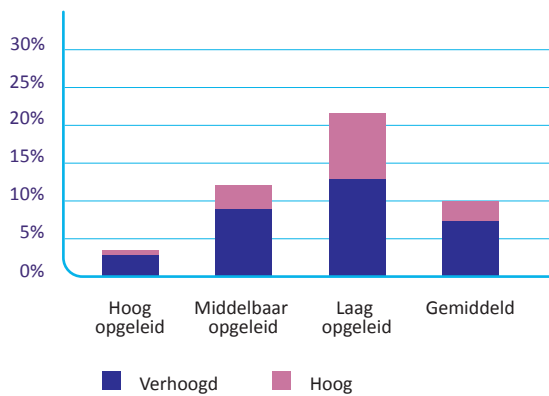
## Arbeidsongeschiktheidsindicator

Naast werkvermogen is er nog een belangrijke voorspeller voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, namelijk de arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI). Deze waarde geeft het risico weer dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken. Ook deze waarde wordt bepaald aan de hand van een aantal items uit de vragenlijst: werkvermogenindex, langdurig ziekteverzuim, pijnklachten bewegingsapparaat en leeftijd.

De AOI range loopt van 2% (lage kans) tot 79% (hoge kans): < 8% Laag, 9 - 38% Gemiddeld, 39 - 55% Verhoogd en > 55% Hoog.

29 Everaert, C.P.J., 2009. De Werkvermogenindex voorspelt toekomstige arbeidsongeschiktheid. *TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* maart 2009, Volume 17, Issue 3, p. 128-128

**Figuur 58 | AOI 2021 naar opleidingsniveau  
(in procenten)**



Gemiddeld heeft in 2021 10% een grotere kans om binnen nu en vier jaar arbeidsongeschikt te worden. Bij de hoogopgeleiden is het risico slechts 4% en 1% heeft een 'hoog' risico. Bij de laagopgeleiden heeft 21% een grotere kans om vroegtijdig uit te vallen waarvan 9% een 'hoge' kans heeft om arbeidsongeschikt te worden. De 'gemiddelde' kans op uitval over alle niveaus is 40-50%, maar van de hoogopgeleiden heeft bijna 60% een 'lage' kans op uitval. Ook hierin kan meespelen dat pijnklachten aan het bewegingsapparaat zich bij laagopgeleiden door de aard van hun werk een grotere invloed hebben dan bij hoogopgeleiden. De gemiddelde AOI in 2021 is 16,0%.

Uit zowel de AOI als de WVI blijkt dat naarmate het opleidingsniveau hoger is, medewerkers een beter werkvermogen hebben en een kleinere kans op

vroegtijdige uitval. Ook uit onderzoek van het CBS<sup>30</sup> is bekend dat hoger opgeleiden meer gezonde levensjaren hebben dan laagopgeleiden. Het verschil, zowel bij mannen als vrouwen, is zes jaar. Uit onderzoek<sup>31</sup> naar leefstijl en opleidingsniveau, komt naar voren dat hoog opgeleiden vaker een gezondere leefstijl hebben. Dit, en vaak andere werkomstandigheden, zou van invloed zijn op het wel of niet gezond oud worden.

"Laagopgeleiden hebben een kleinere kans om veilig en gezond hun pensioen te halen."



Laagopgeleiden hebben een kleinere kans om veilig en gezond hun pensioen te halen, omdat de kans op vroegtijdig uitval relatief groot is. Zij hebben bovendien vaker een laag inkomen waardoor vroegtijdige uitval wat hen ook financieel kwetsbaar maakt. Juist deze groep heeft baat bij de zwaarwerkregeling omdat zij doorgaans niet op eigen financiële kracht in staat zijn hun pensioen naar voren te halen. Het mag een opdracht aan de sector zijn meer aandacht aan deze groep te geven. Duidelijke en laagdrempelig communicatie over preventieve maatregelen om vroegtijdige uitval te voorkomen helpt om deze groep te bereiken. Voorlichting over veilig en gezond werken aan een ieder die de sector betreedt is nodig.



**Uit de rondetafel**  
Kijk vooruit

*"Alle publicaties moeten zijn voorzien van tips & tricks op B1-taalniveau en gedeeld via social media"*

*De deelnemers onderschrijven het idee dat publicaties over duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers toegankelijk en begrijpelijk moeten zijn. Microlearning kan hierbij helpend zijn. Hier hebben de overheid en de werkgever een verantwoordelijkheid in. Maar wat is de rol van gedrag in dezen? Zitten werknemers wel te wachten op informatie over dit onderwerp of zijn zij niet geïnteresseerd? Hoger opgeleiden hebben doorgaans meer intrinsieke motivatie om met zoiets als leefstijl aan de slag te gaan. Toch zou een verplichting vanuit de werkgever om deel te nemen aan de DIA/PAGO kunnen helpen de opkomst en de aandacht voor gezond en veilig werken tot aan het pensioen te vergroten.*

<sup>30</sup> StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek, Gezonde levensverwachting; onderwijsniveau; 2020.

<sup>31</sup> Een (on)gezonde leefstijl, Opleiding als scheidslijn: Stéfani André (RU), Gerbert Kraaykamp (RU) en Roza Meuleman (RU); SCP; juli 2018; Den Haag.



## 5.5 Samenvatting Kijk vooruit

De verhouding bouwplaats- en UTA-werknemers kruipt steeds dichterbij elkaar toe. De oorzaak hiervan ligt in de flexibilisering van de arbeidsmarkt en verdergaande automatisering en industrialisering van de bouwproductie. Ondanks de technologische ontwikkelingen, maken weinig medewerkers in de sector zich zorgen over de veranderingen en de mogelijke consequenties daarvan zoals baanverlies. De bouw- en verduurzamingsopgave in Nederland gepaard met het tekort aan arbeidskrachten is dermate groot dat medewerkers zich weinig zorgen maken.

Hoewel medewerkers geen specifieke scholing zeggen nodig te hebben om de veranderingen bij te kunnen houden, geven zij er blijk van in het algemeen wel bereid te zijn een vorm van scholing te volgen. Met name in de afgelopen twee jaar, gedurende de coronapandemie, hebben medewerkers vaker scholing

gevolgd. Met een Skillpaspoort kunnen medewerkers hun eigen ontwikkeling vastleggen. Medewerkers die met hun ontwikkeling aan de slag gaan, hebben een duidelijk doel voor ogen nodig zodat zij gemotiveerd blijven.

In deze pijler blijkt het opleidingsniveau onderscheidend op de diverse thema's. Dat geldt voor omgaan met veranderingen, kans op baanverlies, maar vooral ook op het werkvermogen en de kans op vroegtijdige uitval. Het mag zorgelijk heten dat laagopgeleiden een kleinere kans hebben om veilig en gezond hun pensioen te halen. Hun kans op vroegtijdige uitval is 21% tegenover 4% bij hoogopgeleiden. Meer en betere toegang tot voorlichting over gezond en fit oud worden voor laagopgeleiden is nodig om dit tijt te keren. De deelname aan de DIA/PAGO kan hierbij helpend zijn.

# 6

## Concluderende opmerkingen

- Bronaanpak moet leidend zijn; het is de meest effectieve aanpak en makkelijker op te sturen dan op gedrag.
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen in de bouw veroorzaakt ernstige gezondheidsklachten zoals kanker, astma en handeczeem. Sluipmoordenaars zijn procesemissies. Deze stoffen komen tijdens het werk vrij en zijn niet geëtiketteerd. Meer voorlichting op het etiket of de bron moet verplicht worden.
- Effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de luchtwegen lijken sterker te zijn onder rokers dan onder niet-rokers. Dit is een extra argument om in te zetten op een rookvrije bouwplaats.
- De trend in stoppen met roken en minder alcoholgebruik is gunstig. Dat geldt nog niet voor ernstig overgewicht in de bouw. Verandering in leefstijl is nodig om de verhoogde kans op chronische ziektes en arbeidsongeschiktheid te verkleinen.
- Aanhoudende werkdruk is ongezond en leidt tot stress en mogelijk verzuim. In combinatie met veel vraag naar woningbouw en arbeidskrapte is het des te urgenter voor werkgevers om hier aandacht aan te geven.
- Het investeren in coachend leiderschap om een positieve invloed te hebben op de stressbeleving en het agenderen van ongewenst gedrag, dragen bij aan werkplezier en duurzame inzetbaarheid.
- De kans op vroegtijdig uitval is vele malen groter bij laagopgeleiden. Onderzoeken of opleidingsniveau op andere fronten net zo onderscheidend is.
- Medewerkers pakken de eigen ontwikkeling op als het doel helder is en er voldoende tijd beschikbaar is. Werkgevers: investeer in leerbuddies en benut de toegevoegde waarde van DIA/PAGO.
- Het aantal bouwplaatsmedewerkers in de cao blijft achter. De vraag is wat de impact van industrialisatie van de bouw binnen de EU is ten opzichte van Nederland. Is Nederland uniek in de mate van flexibilisering waardoor het aantal bouwplaatswerknemers achterblijft?

Wij zijn kennis- en adviescentrum Vollandis. We bouwen aan een gezonde en bloeiende bouw- en infrasector. Waarin mensen veilig werken. Plezier houden in hun werk. En op tijd vooruit kijken. Dat is goed voor iedereen: werknemer, werkgever én opdrachtgever. Want gezonde en gemotiveerde mensen halen de beste resultaten. We dagen je uit hier zélf actief mee aan de slag te gaan. Weet hoe je bezig bent. En waar je naartoe werkt. Merk het zelf: bewust werken wérkt.

Vollandis is een organisatie van:



Aan de tot standkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed.  
Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.

## Vollandis

Ceintuurbaan 2  
3847 LG Harderwijk  
Postbus 85  
3840 AB Harderwijk

0341 499 299  
info@vollandis.nl

vollandis.nl